



เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม

การวิจัยสำรวจและพัฒนาวิธีการฝึกอบรมครูสอนภาษาจีน
ในประเทศไทยให้มีความสอดคล้องกับบริบทของไทย
THE RESEARCH OF EXPLORATORY AND DEVELOPMENT OF
LOCALIZATION TRAINING METHODS FOR CHINESE
LANGUAGE TEACHERS IN THAILAND
泰国汉语教师本土化培养模式及发展研究

ZHANG FAN

(张帆)

ดุขฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรศิลปศาสตรดุขฎีบัณฑิต (การสอนภาษาจีน)
คณะภาษาและวัฒนธรรมจีน มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
พ.ศ. 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

การวิจัยสำรวจและพัฒนาวิธีการฝึกอบรมครูสอนภาษาจีนในประเทศไทย
ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของไทย

THE RESEARCH OF EXPLORATORY AND DEVELOPMENT
OF LOCALIZATION TRAINING METHODS FOR CHINESE
LANGUAGE TEACHERS IN THAILAND
泰国汉语教师本土化培养模式及发展研究

ZHANG FAN (张帆)

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การสอนภาษาจีน)
เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2562

Wei Shuguan

Prof. Dr. Wei Shuguan
ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

Li zhi yan

Prof. Dr. Li Zhiyan
อาจารย์ที่ปรึกษา

Li Yinsheng

Prof. Dr. Li Yinsheng
กรรมการ

Tang Qiyuan

Prof. Dr. Tang Qiyuan
กรรมการ

Li zhi yan

Prof. Dr. Li Zhiyan
กรรมการ

W. S.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนศ อิมสำราญ
ประธานหลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต
(การสอนภาษาจีน)

Qin Fengyu

Prof. Dr. Qin Fengyu
กรรมการ

Prof. Dr. P. P.

รองศาสตราจารย์ ดร.พรพรรณ จันทโรนานนท์
คณบดีคณะภาษาและวัฒนธรรมจีน

**การวิจัยสำรวจและพัฒนาวิธีการฝึกอบรมครูสอนภาษาจีนในประเทศไทย
ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของไทย**

ZHANG FAN 596043

ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การสอนภาษาจีน)

คณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์: LI ZHIYAN, Ph.D.

บทคัดย่อ

ครูสอนภาษาจีนถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนภาษาจีน การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษาประเด็นการส่งเสริมครูในการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทย โดยการสำรวจสภาพความเป็นจริงของการเรียนการสอนภาษาจีน ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้วยวิธีแนวคิด และการสรุปผลจากวิชาพฤติกรรมองค์การ จากผลสรุปพบว่า การให้คำจำกัดความค่าว่าครูสอนภาษาจีนมืออาชีพประจำท้องถิ่นไม่เพียงขึ้นกับสัญชาติของตัวครูเท่านั้น ยังต้องให้ความสำคัญว่าอาชีพครูสอนภาษาจีนมีความมั่นคงและยั่งยืน และมีแผนการดำเนินวิชาชีพครูสอนภาษาจีนตลอดชีพหรือไม่

การวิจัยครั้งนี้ ลงรายละเอียดในการสำรวจสภาพความเป็นจริงของระบบการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษากระบวนการทำงานและการอบรมครูให้ลึกซึ้งมากขึ้น การวิจัยครั้งนี้ได้เปรียบเทียบกลุ่มครูชาวไทยและครูชาวจีนหรือครูอาสาสมัครชาวจีนพบว่า ครูทั้งสองกลุ่มยังไม่ค่อยพึงพอใจกับการพัฒนาวิชาชีพ การอบรม รายได้และเวลาการทำงานที่สูงของครู นอกจากนี้ยังประสบปัญหาความไม่มั่นใจในคุณภาพการสอนของตนเอง การวิจัยครั้งนี้ได้สัมภาษณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยและพบปัญหาทางด้านนโยบาย จึงเสนอให้แก้ไขปัญหาด้วยการยกระดับความสำคัญของวิชาภาษาจีน ยกย่องฐานะครูและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ให้แก่อาชีพครูด้วย

การวิจัยครั้งนี้ ยังเสนอให้ใช้รูปแบบ UGS เพื่อส่งเสริมครูสอนภาษาจีนในประเทศไทย ซึ่งรูปแบบนี้จะให้ความสำคัญในความร่วมมือระหว่างรัฐบาลมหาวิทยาลัยและสถาบันต่าง ๆ ทางด้านการอบรมครู รัฐบาลจะรับผิดชอบเรื่องนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครู มหาวิทยาลัยรับผิดชอบเรื่อง การวิจัย การจัดการอบรมครูและคอยให้คำแนะนำทางนโยบายแก่รัฐบาล ส่วนสถาบันจะรับผิดชอบการเรียนการสอนภาษาจีนและสรุปประสบการณ์การเรียนการสอน ความร่วมมือระหว่างสามฝ่ายอย่างจริงจัง จะสามารถส่งเสริมครูสอนภาษาจีนอย่างมีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพของครูสอนภาษาจีนอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: ครูสอนภาษาจีนท้องถิ่น UGS ประเทศไทย

**THE RESEARCH OF EXPLORATORY AND DEVELOPMENT OF
LOCALIZATION TRAINING METHODS FOR CHINESE
LANGUAGE TEACHERS IN THAILAND**

ZHANG FAN 596043

DOCTOR OF ARTS (TEACHING CHINESE)

DISSERTATION ADVISORY COMMITTEE: LIZHIYAN, Ph.D.

ABSTRACT

Chinese teacher is a pivotal aspect in the process of Chinese language education. The study aimed to investigate the issue of the localization of Chinese teachers in Chinese education in Thailand. This study was designed from the Organization Behavior's methodology, cognition and conclusion, which to define professional Chinese teachers from the teachers' long-term stable career plans or their lifelong plan for Chinese education, but not its nationality.

This study explored virtual Chinese education and the policy authorities in Thailand. Local Thai teachers and Native/volunteered Chinese teachers are Comparative study groups. The results showed that they dissatisfied with career development, training, salary and work intensity, while their self-confidence in teaching and quality were insufficient. Thus, the researcher accorded with the policy development and proposed challenges on status of Chinese Courses, teachers and social resources, to improve the localization of Chinese teachers in Thailand by interviewing the relevant competent authorities.

This study adopted UGS model and indicated suggestions to enhance the localization development of Chinese teachers in Thailand. The government, universities and (community) schools should play roles and cooperate well; the government should straighten out the policy and support long-term development for Chinese teachers; the University should update research results, offer training chances and policy suggestions; schools should provide ample teaching opportunities and feedbacks. They should play role well on each other to achieve high-quality expectation of teacher training.

Keywords: Chinese teacher, localization, UGS, Thailand

泰国汉语教师本土化培养模式及发展研究

张帆 596043

文学博士学位（汉语教学）

指导教师：李志艳教授

摘要

汉语教师是汉语教育开展过程中的关键因素，本文研究的重点在于泰国汉语教育中的汉语教师本土化问题。首先基于泰国实际的汉语教育开展情况，借鉴使用了部分组织行为学对于职业生涯规划方面的研究方法、思路和结论，从汉语教师职业稳定性的角度出发，对泰国本土化的汉语教师定义进行了阐述，确定泰国汉语教师本土化的定义应该不仅以国籍为本土化的分类标准，而更应该关注教师是否在泰国有长期稳定的职业发展计划，能够将汉语教育作为自己的终身职业。具体研究方面，重点从泰国汉语教师和制定泰国汉语教师政策的主管部门两个视角出发，研究泰国汉语教师的现状。为更深入了解泰国本土汉语教师的工作和培养情况，本研究进行了大量的调查问卷、访谈调研。在研究中，将泰国本土的汉语教师与从中国来泰国从事汉语教育的教师、志愿者作为对比研究组，从汉语教师的视角发现其在职业发展道路、教育培训机会、薪资待遇水平与工作强度方面满意度相对不高，并且还发现，泰国汉语教师在教学效果和质量方面的自信心也不足。

在此基础上，研究人员访谈了泰国教育部的相关主管部门，从政策制定的角度思考泰国汉语教师本土化的主要阻碍，并提出汉语课程地位、汉语教师地位、社会资源支持等方面的问题。

在此基础上，本研究提出借用 UGS 模式以更好的支持泰国汉语教师本土化发展的建议。具体提出，泰国的汉语教师培养应当更加注重政府、大学、（社区）学校的合作，在汉语教师培养当中，三者各自承担自身的角色，政府负责制定相关政策，支持汉语教师长期发展；大学提供最新研究结果、长期的职业培训机会和政府政策建议；学校提供大量的教学机会，并反馈实际教学经验。通过三者有机合作，有效承担教师培养的职责来实现汉语教师的高质量培养。

关键词： 汉语教师本土化 UGS 泰国

目录

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
摘要	III
目录	IV
绪论	1
一、汉语教师本土化定义主要观点	1
二、泰国汉语教学研究现状	6
三、本研究的整体设计	9
第一章泰国汉语教师本土化现状	21
第一节、泰国汉语教育开展现状	21
第二节、汉语教师的组成	22
第三节、泰国汉语教师本土化的优势	25
第二章泰国本土化汉语教师教学质量评估	30
第一节、教学投入情况	30
第二节、教学效果	31
第三节、泰国本土化汉语教师的突出问题	39
第四节、调查呈现的汉语教师希望获得的支持	47
第三章泰国本土化汉语教师的培养需求	63
第一节、泰国本土化汉语教师的大学培养需求	63
第二节、泰国本土化汉语教师的政府政策需求	69
第三节、泰国本土化汉语教师与当地学校间的合作障碍	75
第四章 UGS 培养方法应用及其培养效果	78
第一节、中国汉语国际教育标准与泰国当地的结合	78
第二节、UGS 模式的基本内涵与泰国汉语教师师资面对的问题	83
第三节、泰国汉语教师本土化的 UGS 培养模型	92
第五章泰国汉语教师本土化对中国教育服务机构的启示与资源需求	100
第一节、中国国家汉办驻泰国代表对泰国汉语教师本土化的观点	100
第二节、泰国汉语教师本土化对中国汉语教育服务机构的启示	101
第三节、泰国汉语教师本土化对中国汉语教育服务机构的资源需求	103
结语	107
一、研究结论	107

二、研究不足与展望	107
致谢	108
参考文献	109
ประวัติผู้เขียน	114



绪论

一、汉语教师本土化定义主要观点

1、研究实践中的“教师本土化”概念

“本土化”是汉语教学在非汉语母语国家落地的重要研究方向，围绕着“本土化”进行的实证研究与理论研究都有很多。在汉语教学开展情况的研究当中，本土化也被视作重要的研究内容之一。这些“本土化”研究包括了很多方面的内容，例如教学法的研究、教材的研究、学生适应性的研究等，而在这其中，关于汉语教师本土化的研究也占据着重要的地位。尤其随着近几年，中国对外政策调整等宏观因素的变化，国际对于中国的对外汉语教学量的需求越来越大，早在09年就已经有人提出单纯依靠国内派出师资来进行汉语国际推广，已经不能适应形势的发展需要。^[1]2017年，孔子学院一家机构就向146国派出汉语教师3574人，支持各省、区、市教育厅（委）和高校派出教师5001人。向127国派出汉语教师志愿者6306人。^[2]这也说明了汉语教学在世界各国都存在需求，也说明了汉语教师在非汉语母语国家本土化的必要性。从实践角度来看，教师本土化内涵的研究最后会支持国家政策的变化出台、决定汉语教师在相应国家的发展，这对于汉语在各国的发展都有很好的支持作用。

在近几年的文献当中，也有一些研究涉及到了非汉语母语国家的汉语教师“本土化”问题，尤其在一些实证类的研究当中，会通过调查结果来反映调查地教师“本土化”状态，但是在所有这些研究当中，“本土化”作为一个概念，却并没有一个清晰的定义。研究中对“本土化”的描述更接近于一种“约定俗成”的概念，结合语境，这些本土化的概念有各自不同的含义。

其中大部分的“本土化”聚焦在教师本身的国籍方面，这也成为了在“教师本土化”这个概念使用时最典型的内涵。在一些实证研究当中，问卷调查的编写中会将通过询问国籍得到的信息等同于教师是否为“本土化”教师的标志性指标。还有一些研究将本国籍的教师教育数量作为教师政策本土化的效果指标。

汉语教师本土化的另一个指标则是学习成长路径的情况，例如大学是否能够给予足够的系统化学习汉语的机会，是否能够有效支持汉语教师的成长。这种指

[1] 《孔子学院与海外汉语师资的本土化建设》，宛新政，2009年1月5日，云南师范大学学报

[2] 《孔子学院年度发展报告2017》，孔子学院总部/国家汉办，
<http://www.hanban.edu.cn/report/2017.pdf>，2018年3月12日

标的产生，与一些国家的汉语课程开展的实际情况有比较密切的关系。这种视角的开辟，主要与一些国家的语言课程开放现状与学习者之间的需求的矛盾有关。例如在泰国的汉语学习状况研究就发现，学生们选择学习汉语的虽然不多，但是这并不是学生自愿选择的结果，它与一线学校开设哪一种第二外语密切相关。^[3]

此外，还有一部分研究中，将汉语教师的本土化与“非志愿者化”相互关联。这种研究将泰国汉语教师区分为两个组成部分：输入型汉语教师和本土型汉语教师。输入型汉语教师主要包括公派教师、国际汉语志愿者教师、校际互派教师以及自行应聘的教师^[4]，与之相对的则是本土化汉语教师。一些研究中将汉语教师是否是来自于中国的志愿者作为本土化与否的标准。当然，这种内涵明显存在定义面过于狭窄的情况，且并不能说明教师本土化的真正的意义。与之相对的，一些研究中将本土化教师的教学时间（或教学意愿时间）作为本土化的核心内涵，这种内涵显然更为有效。

从这些研究中，我们可以看出，对于教师本土化的主要内涵，大概包括以下几个要素：

- (1)、国籍概念，主要描述汉语教师的国别属性；
- (2)、学习的持续性，主要描述一个国家能够提供长期稳定的汉语培训；
- (3)、教学经历（或意愿），主要描述某一名汉语教师提供的长期汉语教学服务的持续性；

2、“本土化”的主要内涵

“本土化”并非仅在汉语教师领域中得到了广泛的研究，而是在很多领域中都有研究，研究也有一定的历史积累，这些研究中的一些概念也对汉语教师的“本土化”有很多的借鉴意义。在现有研究中，汉语教师本土化的定义并不够清晰，其内涵也不够清晰明确，因此，借鉴本土化内涵研究较深领域的研究成果可以更好的帮助我们理清概念。

由于在世界近代发展中，发达国家作为社会发展的先行者，成为很多发展中国家学习和模仿的对象，从这些发达国家中引入社会治理理念、科学理念等成为一个阶段的世界发展趋势。而在这个过程中，关于社会治理理念的本土化探讨就一直非常昌盛，从中国的“西学东渐”、“开眼看世界”，到日本的“明治维新”再到今天的发展中国家引入发达国家的自由市场、选举政治等各种社会治理模式。这些发达国家的理念在与发展中国家接触的过程中，一直在不断的与当地社会进

[3] 《韩国汉语教学概观》，韩容洙，汉语学习，2004年8月第四期。

[4] 陈艳芝. 泰国汉语师资现状及对策研究. 东南亚纵横, 2013 (8): 66.

行融合，以达到“本土化”的结果。这个研究与讨论过程已经超过了150年。在学术范围内讨论，治理理论的本土化指的是，一种使国外治理理论的合理成分与本土社会的实际相结合，增进治理理论对本土社会的认识和本土社会的应用，形成具有本土特色的治理理论、方法的学术活动和学术取向。^[5]

治理理论的本土化概念的核心是相关的理论需要充分考虑与当地社会的融合与合作，实现理论与当地社会的真正融合。那么将这种理论应用于对外汉语教师的本土化，可以认为，本土化教师最终的教学成果是否能够与当地的社会有效融合，真正起到汉语言文化在当地的传播起到推动作用，这是非常重要的评价汉语教师本土化的结果性指标，也是汉语教师本土化不可回避的重要内涵。

在本土化研究中，另一个得到广泛关注和研究的是品牌领域。近几十年来，由于国际贸易的广泛开展，尤其是在世贸组织的推动下，大量的跨国公司涌现，而这带来了一系列的“本土化”问题，管理本土化、人力资本本土化、渠道本土化等研究也呈现出了百花齐放的状态。而在这些研究当中，品牌本土化是研究最早的领域之一。跨国公司的竞争高度激烈，需要多种实力的综合呈现，而品牌是企业核心竞争力的物化表现，已成为赢得顾客忠诚度和企业求得长期生存与成长的关键。^[6]所以从品牌角度加以分析的本土化概念也比较具有借鉴意义。品牌的本土化重点是要考虑品牌个性维度将在多大程度上体现文化的一致性或者差异性。^[7]这也对汉语教师本土化的内涵有一定的补充意义，也就是说，汉语教师的本土化要考虑的是其在本身的汉语教学中所存在的汉语基本知识之外的，文化与精神的一致性及与当地的文化一致性之间的相对关系。在这种关系当中，一方面汉语教师不能因为与当地文化的高度融合而丧失了本身的汉语言文化的特点，但是同时也不能因为汉语教学而与当地的文化格格不入。

在非汉语母语国家的汉语教学本土化研究领域，教材的本土化研究相对较为成熟。其定义为：“本土化”语言教材是与“普适性”语言教材相对的一个概念，指从某一国家或地区学习者的特点和需要出发，以满足特定国家或地区学习者的学习需要为目标而设计、编写和制作的某一语言作为外语或第二语言教学的教材。^[8]结合前面治理理论与品牌个性的本土化定义和探索，我们能够发现，本土化的核心本质关注的都是满足与融入当地文化的程度。但是由于语言教学本身的文化属性，在实际操作中，又不能因为过于强调本土化而放弃文化传播的目的。那么

[5] 《治理理论的适用性、本土化与国际化》，郑杭生，邵占鹏，社会学评论，2015年3月

[6] 《跨国公司核心竞争力及其培育措施》，陈平，黑龙江对外经贸，2007年第三期

[7] 《品牌个性维度的本土化研究》，黄胜兵，卢泰宏，南开管理评论，2003年第一期

[8] 《关于国际汉语教学“本土化”与“普适性”教材的理论探讨》，吴应辉，语言文字应用，2018年8月

在这个层面上，汉语教师的本土化应该关注的就是文化融入与坚持的辩证关系。

但是由于教师本身还拥有独特的“人”的个体属性，作为一种职业选择，汉语教师的本土化不应像教材一类的物化载体，而是更为复杂的动态变化的概念。因此在汉语教师的本土化当中，还应当考虑人的职业发展因素等独特的需求。那么在职业生涯领域，主要需要考虑的是赚更多的钱；肩负更多的责任；收获更高的地位、威望和权力。^[9]那么汉语教师的本土化还应当充分认识到这些客观原因，让这些教师能够真正的长期服务于汉语教学工作，维持教学质量。否则本土化也无法持续，效果也无法坚持。

最后，本土化教师的发展与国家政策有着很大关系，从世界各国经验来看，汉语教学政策好、执行力强的国家，教师的本土化也比较好，反之则会出现反复。这从泰国汉语教学的四个阶段发展历程和韩国第二外语发展情况都能够清楚的发现。

泰国汉语教学在 20 世纪 30 年代开始兴起，当时大多数的汉语学习都是起始于民间自发，到了 1938 年，由于政策变化，汉语教学受到限制，大量学校课程被关停，1975 年中泰建交，汉语教育逐渐回暖，1992 年，汉语被泰国纳入其外语教育范围，各学校可将汉语作为选修课，也可以根据需要进行选择教师和教材。这标志着华文学校不再是唯一能够教授汉语的地方。1998 年，泰国高校将汉语列入入学考试外语选考科目，汉语正式进入泰国的国民教育体系。^[10]随着一带一路的实施和泰国政府政策导向的调整，泰国汉语人才的需求开始提高。

到目前为止，韩国学生第二外语的选择仍是教师的单向行为，在任课教师的影响下学生选择第二外语，严重影响学生学习的积极性。虽然德语和法语在第二外语中占有相当大的比重，其实很多学生不愿意学习这两门外语，想学汉语的学生很多，而开设这门课程的学校却很少。教育部提出，让第二外语教师通过进修两门专业的方式，学习另一门外语，回过头来马上教学生，其教学质量和学习效果，不能不令人担忧。专门教师的培养很难通过短短的一年教育来实现，应该给教师提供充足的学习时间。总的来讲，第二外语教学师资力量匮乏是韩国高级中学面临的一大难题。^[11]

因此，从各国实践来看，本土化应当适当考虑政府政策的导向或影响政府政策导向的内涵。虽然汉语教师本土化有各种形式，除了政府间的合作和政府推广，

[9] Human Resource Management》，John M. Ivancevich，2013 年 5 月，【北京】机械工业出版社，P347

[10] 吴佳. 论泰国语言政策对汉语在曼谷地区传播的影响. 西安：西安外国语大学，2013.

[11] 《韩国汉语教学概观》，韩容洙，汉语学习，2004 年 8 月第四期

还有民间自发的推广活动，但是推动政府应该是非常重要的一个方向。

综上所述，从交叉研究的角度，汉语教师的本土化的内涵应当有：

(1)、文化的坚持与融入尺度的有效把握，一方面有效促进文化的传播，同时也不能脱离当地的文化实际；

(2)、从个人职业发展角度，应当提供一定的支持，能够实现教师的长期供职；

(3)、适当的形成推动政府政策变革的力量。

3、综合性的本土化观点

结合前面的分析，我们发现在汉语教师的研究实践中，“本土化”的内涵主要包括：国籍概念，主要描述汉语教师的国别属性；学习的持续性概念，主要描述一个国家能够提供长期稳定的汉语培训；和教学经历（或意愿）概念，主要描述某一名汉语教师提供的长期汉语教学服务的持续性；

而在交叉研究当中，主要包括文化融合概念，也就是文化的坚持与融入尺度的有效把握，一方面有效促进文化的传播，同时也不能脱离当地的文化实际；个人发展概念，也就是从个人职业发展角度，应当提供一定的支持，能够实现教师的长期供职；政策概念，即适当的形成推动政府政策变革的力量。

结合上面两方面的描述，一方面汉语教师需要有一些客观的条件，另一方面应当关注汉语教师的持续性。从汉语教师本土化在研究中的实际应用情况和交叉研究的一些情况来看，共同的特点是应当形成长期的职业发展，也就是说，汉语教师的本土化应当能够实现这个教师能够在教授汉语的过程中实现“赚更多的钱；肩负更多的责任；收获更高的地位、威望和权力”的基本人生目标。而另外的方面，也要找到适合于汉语教师培养的政策、环境等。而对于国籍这样简单的描述，可能并不能真正反映“本土化”最为核心的适应性的概念。因此，在“教师本土化”这个范畴以内，综合各种分析的内涵，应当对泰国“汉语教师的本土化”定义如下：能够通过有效的方法和手段，在泰国培养出一定数量，有长期在泰国从事汉语教学工作的意愿，具备系统教授汉语的语法、词汇、口语知识，能够通过教授汉语的行为获得稳定收入、在未来一段时间内不会离开泰国的汉语教师，即为泰国汉语教师本土化。

通过这样的定义描述，我们能够更加清晰的看到“本土化”教师定义的关键核心方向，能够更加有效的指导汉语教师培养工作的开展，也不会出现简单的“国籍”标准或“教学时长”标准，而更加关注“本土化”中核心的关于是否有效融入、长期供职等特征。

综合上述的关于泰国本土化汉语教师的讨论,我们能够发现,单纯的以人员的国籍、身份等都不能有效的定义本土化的汉语教师,而以其他的诸如“工作状态”等客观条件为本土化标准的讨论又基本上是以最终研究对象呈现出的结果来进行评价的,不能有效的帮助研究。

因此,在综合上述分析后,可以尝试提出一个更加综合化的本土化观点,这个本土化的定义应当综合考虑被研究对象的各种描述性因素,有效的揭示出被研究者在汉语教学领域中的客观影响因素、教学意愿、教学能力。基于这些考虑,同时综合其他相关研究中的本土化定义,本研究认为,应该对泰国汉语本土化研究中的“本土化”做如下定义:

泰国本土化汉语教师的含义是:有长期在泰国从事汉语教学工作的意愿、具备系统教授汉语知识和技能的能力、能够通过教授汉语的行为获得稳定收入、具有泰国国籍或具有中国国籍但长期定居泰国、未来三年内不会离开泰国的汉语教师。

这个定义考虑汉语教师本身工作的意愿情况、从事汉语教学工作的基本能力情况及可以获得稳定收入的社会经济因素,通过这三方面的筛选,可以有效识别出一个人是否符合本土化汉语教师的定义。在这基础上,增加未来3年的限制条件,以使该标准更加具有可操作性,同时考虑到部分汉语教师存在学校之间流动等因素,因此仅限定为“不会离开泰国的汉语教学工作”。

3年的时间限制来源于两个方面,一方面是从用工合同的角度,筛选掉签订1或2年合同的志愿者群体,同时考虑一个完整的学生课程周期一般为2-3年,因此综合以上考虑,设定3年为标准。

二、泰国汉语教学研究现状

在中国优秀硕士学位论文全文数据库(CNKI)中搜索“泰国汉语”,共有1967条结果,其中2011年至今有1626条,高达82.7%的比例,这进一步印证了随着汉语日益受到泰国从政府到民间的高度重视。粗略对搜索结果进行分类发现,其中近898篇文献,即占总数45.6%的文献为对教材的研究,近742篇(约37.7%)的文献为教学方法研究,205篇(约10.4%)的文献为关于泰国非汉语母语国家汉语教育发展历史及制度的研究,约103篇(2.2%)的文献综合考察某地域或某校的教学情况,仅有不到50篇,约占总数的2.6%的文献是对教师的研究,其中还包括了教师志愿者、华裔教师队伍。

1、以教材为主的研究

教材是教学活动的重要载体,指的是有关讲授内容的材料,如书籍、讲义、图片、讲授提纲等(新华字典,60)。教材是教学活动中重要的工具,教师和学生

对教材的依赖程度都很高。(崔希亮, 78), 在对外汉语教学领域, 教材的应用也非常重要, 因此, 对于对外汉语教学教材的研究也是对外汉语教育的研究热点。

在教材领域, 本土化教材主要指“本土化”语言教材是与“普适性”语言教材相对的一个概念, 指从某一国家或地区学习者的特点和需要出发, 以满足特定国家或地区学习者的学习需要为目标而设计、编写和制作的某一语言作为外语或第二语言教学的教材。(吴应辉, 118)。那么在这种情况下, 对于泰国汉语教材的研究也有一些调研结果。

这些研究中涵盖了现状、编写建议等方面。例如对于现状描述方面, 调查结果已经清晰的呈现出了泰国汉语教材的现状。目前, 泰国开设汉语课程的各类学校所使用的教材五花八门, 有自己编写的, 有从中国大陆引进的, 也有从中国香港特区、台湾省以及新加坡等地引入的, 很不统一(方雪, 48)。编写建议方面的研究也较为丰富, 例如: 第一, 教材的编写者心中要有学生, 他要知道学生学习过程中会遇到哪些障碍, 怎么安排生词、语法点、如何复现等等都要心中有数; 第二, 教材编写者心中要有教学理念, 他要懂得教育规律和语言学习的规律, 心中要有教学法, 编写教材的时候其实已经预想好如何教; 第三, 教材的编写者心中要有汉语自身特点的整体概念, 他要知道语言要素的教学是建立在对语言材料烂熟于心的基础上的; 第四, 教材的编写者要有丰富的教学经验, 他要熟知教学的各个环节以及每个环节可能遇到的问题; 第五, 教材的编写者要熟悉学生的学习环境, 教学材料的选取要贴近学习者的生活环境。要做到以上几点只有四个字: 研究、实践。任何一套好的教材都是在扎实研究的基础上完成的, 也都需要在实践中不断修订完善(崔希亮, 78)。

2、以教学方法为主的研究

对外汉语可持续发展有三个支柱: 教师、教材、教法, 也是对外汉语发展的“瓶颈”, 一般被称为“三教”问题。简单而言, 教学方法是教师在课堂上教授对外汉语的技巧; 从深层次讲, 教学方法则是对教学模式及程序的理论化、系统化总结, 缺少科学合理的教学方法指导, 对外汉语教育将呈现碎片化及单一性问题, 无法进行持之有效的范围推广, 也无法激发汉语学习的积极性, 影响汉语学习的效果和质量。近年来, 以教学方法为主的研究是泰国汉语教学研究的热点, 广大对外汉语学者先后投以极大的关注, 从个体到群体、从理论到实践, 通过各种研究角度及方法, 对泰国汉语教学方法进行了广泛深入的研究, 从而弥补了该领域的空白及不足。

对外汉语教学方法众多, 包括翻译法、视听法、认知法、游戏法、听说法、任务法、交际法及综合法等等(冯忠芳, 110)。根据学习者的年龄、教育背景、

学习环境、能力水平等不同因素，可以采取不同的教学方式，以达到更为良好的学习效果。翻译法是较为常规的汉语教学方法，就是通过系统讲授语法规则，开展母语与汉语间的互译。视听法则是将视觉与听觉相结合，通过整体感官的感知和熟悉，来加深对汉语的掌握。认知法是在理解语料、规则的基础上，通过创造性地活用语言，以达到对语言活学活用的目的。听说法主要是将听说教学、句型练习、对比分析结合起来开展教学，与翻译法相比，听说法更注重口语而非规范的书面语，不注重语法形式。任务法是 20 世纪 80 年代兴起的教学方法，其特点在于强调“在做中学”，以任务为核心，学习者运用汉语完成真实情景中的生活、学习、工作任务，以参与的形式完成学习。交际法，顾名思义，让学习者在交际的过程中加强对语言的运用和掌握，是基于社会语言学、心理语言学、功能语言学等理论的一项教学方法。游戏法是通过游戏形式，激发学习者的学习兴趣，让学习者在轻松快乐的氛围中掌握语言技巧。不同的教学方法可以进行有效的结合，以进行扬长补短，实现本次教学的目的，这就是综合法。

3、以教师为主体的研究

宛新政（99）在《孔子学院与海外汉语师资的本土化建设》中阐述：“加强师资本土化建设，是汉语国际传播事业的必然选择。”揭示了教师本土化的意义和重要性。

陈艳艺（100）通过对 171 名泰国汉语教师的问卷调查，得出泰国非汉语母语国家汉语教师呈现出教师年轻化、队伍专业化、汉语水平有所提高、注重教学能力的提高四大新特点；但也发现仍存在师资不足、分布不均、经验少、流动性大、缺少同行交流等问题。于逢春（101）通过研究指出，汉语本科专业在泰国还是一个年轻学科，教师学历结构偏低，对泰国汉语教育有一定的制约影响。徐文娟等人（102）通过官方统计数据发现，在校汉语教学师生比例近为 1：80，在师资队伍的管理上，存在工作量超负荷的情况；为满足“汉语热”的需求，进一步导致高校降低汉语教师招聘要求，师资队伍参差不齐，教学质量受到影响等连锁反映；同时待遇过低的问题也值得注意。郝琳琳（103）针对泰国北部地区高校的考察，提出 62% 的教师教龄在 1-3 年，志愿者教师经验不足的情况。黄明媚（104）通过对东北部高校教学情况的考察，也指出本土汉语教师年龄偏小、经验不足、教学技能和教学方法有限；而汉语志愿者教师则存在泰语沟通困难、教学经验不足、留任年限较短三大问题。江傲霜、吴应辉（105）也深入总结了汉语教师志愿者教学不适用的原因，主要集中在对教学制度不了解、对教学情况不了解、中泰汉语教学存在差异及国内培训针对性有效性不足等方面。林浩业（106）从供需角度指出泰国的汉语教育在短期内的规模型扩张而引发了汉语教

师需求上的结构性失衡，而历史原因造成师资人才链条的人为断裂，又加重了人员短缺，部分汉语教师并非出身于汉语教学专业，缺乏系统的教学理论指导，教学过程中表现出极大的随意性。向烜纬（107）提出泰国政府对汉语师资本土化重视不够的问题，过于依赖汉语志愿者教师反而给高校汉语专业发展带来弊端，调查中 84% 的本土高校汉语教师表示目前本土汉语教师无法满足教学需求，急需规模扩大；从高校师范专业汉语教师培养方面，他也认为存在生源质量低基础差、培训体系缺乏科学性、高校体制限制等问题，并提出加大师范类大学资金投入、加大教研项目支助、拓宽孵化深造渠道的解决方法。

郑婷（108）则对几类师范生培养模式进行了还原和分析，并从理论与实践、知识结构、学识学量三个角度提出改革目前课程模块、加强泰国汉语师范生硬性课程建设、中外多层次多方式合作等建议。冯忠芳（109）表示泰国政府在通过“先输血，后造血”的方法来建设泰国本土汉语教师队伍，在高校汉语专业增多、中泰合作培养、鼓励赴华留学三管齐下的措施下，泰国汉语教师队伍在从“输血型”向“造血型”过渡，但对中国教师的依赖性仍将长期存在。

三、本研究的整体设计

在对外汉语研究中，往往将汉语教师作为一个研究的要素进行分析，而很少从汉语教师个人角度出发，研究这些教师从事对外汉语工作的意愿、感受等。而这些教师的主观感受，是决定其本土化程度的重要影响因素。在研究教师本土化的命题下，必须将汉语教师还原成为具体的个体概念，研究作为一个普通人，汉语教师在从事汉语教学这个职业时，他们对工作现状是不是满意、有没有长期从事这一职业的动力、在什么情况下愿意长期从事这一职业等等。而这种研究视角，与最近几十年兴起的组织行为学的研究内容非常相近。因此，本研究在设计上借鉴了组织行为学研究方法，作为整体研究设计的主要基础。为了分析和研究汉语教师本土化的稳定性，本问的整体设计如下。

（一）研究方法选择

1、选择组织行为学做为研究方法的原因。

组织行为学研究兴起于 20 世纪 30 年代，现在已经逐渐发展成为一个二级学科。这个学科主要的研究内容为综合运用心理学、社会学、管理学的方法和知识，分析人在组织中的发展变化，尤其在人的职业选择方面，形成了比较完整的理论体系和多种研究方法，尤其是定性与定量相结合的研究方法，对于揭示研究对象的离职倾向以及干预研究对象的离职倾向都具有比较好的研究效果。汉语教

师的本土化研究，其中很重要的一个部分就是汉语教师的职业选择，因此本研究在设计中，借鉴组织行为学的定性与定量相结合的研究方法，探讨泰国汉语教师本土化过程中，汉语教师是否会选择离职、如何降低汉语教师的离职倾向、如何让汉语教师将教授汉语作为终生职业。

2、定性与定量相结合的研究方法。

在研究人的职业选择过程中，主观因素的影响非常重要。但由于主观因素很难进行分析比较，因此在组织行为研究中，会采取定量研究的方式，结合心理学、管理学的研究内容，形成调研问卷。在进行数据分析后，再结合分析结果进行主观访谈，验证数据分析结果，得出最终结论。

本研究借鉴了这一方法，在调研问卷设计方面，参照组织行为学一般的调研问卷设计逻辑，同时选择相对成熟的调研问卷，结合研究对象的职业特征进行设计。在基本数据结果分析后，对调研对象、汉语教师的管理部门负责人进行访谈，验证数据反映出来的结论。

组织行为学研究中，为了有效的对调研得到的数据进行分析，会按照三个部分来设计问卷，分别是：

控制变量：一般为调查对象的基本信息，如性别、年龄等；

因变量：为心理过程量表，在本文中设计为职业认同度、满意度、职业信心方面的具体问题；

结果变量：一般为行为量表，在本文中应为教师的辞职行为，但是由于本研究中调研的对象为在职教师，因此没有设计本部分的量表。取而代之，本文选择使用教学结果方面的量表来支持分析教师的教学行为。

为了更好的支持后续的对策研究，因此在调研问卷的最后设计了部分主观题目，以更好的找到保留现有的汉语教师的有效方法

3. 组织行为学对汉语教师职业选择行为的分析思路。

组织行为学认为，人的行为是受到思想意识的影响的。汉语教师选择从事汉语教学或选择放弃汉语教师这一职业，可以被视为具体的行为。而汉语教师产生离职意愿的心理过程，就是思想意识因素。思想意识的产生，受到主观和客观因素的影响，在组织行为学理论看来，个人的职业选择有主观因素，也有客观因素。客观因素主要指的是一个人的劳动场所因素，例如从事某项工作时使用的劳动工具、办公场所的设施设备等因素，这些因素主要影响个人的短期职业选择。而主观因素主要有职业认同度、职业满意度和职业信心。这些因素主要影响一个人从事某项工作的中长期职业选择。我们所探讨的汉语教师本土化的内容，主要讨论的是稳定就业中的职业选择，因此我们重点研究主观因素的影响。

具体来说，人的职业选择过程中，有三个最重要的主观因素，决定了人是否会长期从事某一职业。这三个因素分别是职业认同度、职业满意度、职业信心。

(1) 职业认同度描述的是一个人在从事某一职业时，是否认可自己所从事的工作，是否认为自己从事的这份工作是值得的。

(2) 职业满意度描述的是从事这份工作是否满足了自己的基本需要，这种需要一方面表现在工作环境、周边同事等复杂因素。另一方面则表现为当前自己的薪酬、福利、晋升机会是否令自己满意。

(3) 职业信心则表现为是否认为自己有能力长期从事某一职业并获得持续提升。这一方面表现为对自己当前能力状况的认知，另一方面则表现为对于获得培训、培养是否充分。

(二) 问卷设计

泰国汉语教师本土化研究调查问卷

แบบสอบถามการวิจัยครูสอนภาษาจีนในท้องถิ่นของประเทศไทย

填写说明：请根据题目列的描述，在选项中选择最符合自己实际情况或想法的选项，并将选项结果填写在作答结果列中，其中选择“其他”项的请用剪短的文字描述自己的实际情况并填写在作答结果列中。

คำชี้แจงวิธีการกรอก : กรุณาอ่านให้ละเอียดและตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงและความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านข้อไหนที่เลือกอื่น ๆ) ระบุกรณาระบุแบบสั้น ๆ ตามความเป็นจริงของท่าน

基本信息			
ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป			
年龄 อายุ		性别 เพศ	
国籍 สัญชาติ		最高学历 วุฒิมัธยมศึกษา	
毕业院校 ชื่อสถาบันการศึกษา		专业 สาขา	
曾经从事过几份工作 จำนวนงานที่เคยทำ		是否从事兼职工作 เคยทำงาน part-time หรือไม่	
兼职的职业 อาชีพงาน part-time		兼职工作份数 จำนวนงาน part-time	
现状描述			

ข้อมูลการทำงานปัจจุบัน				
1、现任教学学校性质 โรงเรียนที่สอนในปัจจุบันขึ้นอยู่กับ กับสำนักงาน		A.基础委 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน B.民教委 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน C.职教委 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา D.高教委 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา E.成教委 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย		
2、我所在的汉语教学团队当中有多少人 จำนวนครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนที่ฉันสอน			人数	จำนวน
3、我所在的汉语教学团队当中的泰国籍人员有多少 จำนวนครูสอนภาษาจีนชาวไทยในโรงเรียนที่ฉันสอน			人数	จำนวน
4、我目前的教学对象是 นักเรียนที่ฉันสอนในปัจจุบัน				
A.小学 ประถม	B.初中 มัธยมต้น	C.高中 มัธยมปลาย	D.大学 มหาวิทยาลัย	E.职业教育 อาชีวศึกษา
5、我的收入水平属于（泰铢） รายได้ต่อเดือนของฉัน				
A.10,000-15,000 10,000-15,000 บาท	B.15,000-20,000 15,000-20,000บาท	C.20,000-25,000 20,000-25,000บาท	D.25,000-30,000 25,000-30,000บาท	E.30,000-35,000 30,000-35,000บาท
6、我每周用于汉语课堂教学的时间为 จำนวนชั่วโมงที่ฉันสอนภาษาจีนต่ออาทิตย์				
A.25 小时以上 25 ชั่วโมงขึ้นไป	B.16-25 小时 16-25 ชั่วโมง	C.8-16 小时 8-16 ชั่วโมง	D.4-8 小时 4-8 ชั่วโมง	E.4 小时以下 ต่ำกว่า 4 ชั่วโมง
7、我累计教过的学生数量有 จำนวนนักเรียนที่ฉันเคยสอน				
A.1000 人以上 1,000 คนขึ้นไป	B.500-1000 人 500-1,000 คน	C.300-500 人 300-500 คน	D.100-300 人 100-300 คน	E.30-100 人 30-100 คน
8、我从事汉语教学的时间为 ระยะเวลาการเป็นครูสอนภาษาจีน				
A.10 年以上 10 ปีขึ้นไป	B.5-10 年 5-10 ปี	C.3-5 年 3-5 ปี	D.1-3 年 1-3 ปี	E.1 年以下 ต่ำกว่า 1 ปี
学习成长 การฝึกอบรม				

1、我近 3 年接受过的汉语培训的次数是 จำนวนครั้งที่ฉันได้รับการฝึกอบรมการเรียนการสอนภาษาจีนใน 3 ปีที่ผ่านมา					
A.10 次以上 10 ครั้งขึ้นไป	B.5-9 次 5-9 ครั้ง	C.3-5 次 3-5 ครั้ง	D.1-3 次 1-3 ครั้ง	E.从没接受 ไม่มี	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
2、我接受过至少一年的专业汉语教学培训 ฉันได้รับการฝึกอบรมการเรียนการสอนภาษาจีนเป็นอาชีพอย่างน้อย 1 ปี					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
3、我最初接触汉语的时间是 ฉันสัมผัสภาษาจีนตั้งแต่					
A.从小接触 เด็ก	B.小学 ประถม	C.初中 มัธยมต้น	D.高中 มัธยมปลาย	E.大学 มหาวิทยาลัย	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
4、我学习汉语的主要方式是 วิธีการเรียนภาษาจีนหลักของฉัน					
A.大学学习 เรียนเอกภาษาจีนที่ มหาวิทยาลัย	B.职业教育 เรียนจาก อาชีวศึกษา	C.家庭教育 เรียนจากครอบครัว	D.母语环境 เรียนเป็นเจ้าของ ภาษา	E.自学 เรียนด้วยตัวเอง	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
5、我平时喜欢阅读哪一类的汉语书籍 หนังสือภาษาจีนที่ชอบอ่านของฉัน					
A.教学专业书 เกี่ยวกับการเรียน การสอน	B.古典知识书 หนังสือคลาสสิก	C.当代文学 วรรณกรรม ร่วมสมัย	D.经济政治 เศรษฐกิจและ การเมือง	E.文体娱乐 กีฬาและ ความบันเทิง	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
6、日常生活中，我应用汉语最多的场景是什么 สถานการณ์ที่ใช้ภาษาจีนมากที่สุดในชีวิตประจำวันของฉัน					
A.从事兼职 ทำงานpart-time	B.了解新闻 รับข่าวสาร	C.导游或贸易 ทำงานท่องเที่ยว หรือธุรกิจ	D.阅读书籍 อ่านหนังสือ	E.影视作品 หนังละคร	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
教学意愿 ความประสงค์ในการสอน					
1、我成为汉语教师的原因是 เหตุผลที่ฉันได้ทำงานเป็นครูสอนภาษาจีน					
A.中国志愿者	B.泰国大学学习	C.华侨家庭成员	D.职业教育学习	E.自学并投简历	F.其他

ครูอาสาสมัครจีน	เรียนที่มหาวิทยาลัย ของไทย	เป็นครอบครัวคน เชื้อสายจีน	เรียนแบบ อาชีวศึกษา	เรียนด้วยตัวเอง	อื่น ๆ (ระบุ)
2、我希望长期从事汉语教学工作					
ฉันอยากจะเป็นครูสอนภาษาจีนในระยะยาว					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
3、我认为能够有效提高我长期从事汉语教学的方法有					
ในความคิดของฉัน วิธีการที่พัฒนาตัวเองและสามารถทำให้ออกสอนภาษาจีนในระยะยาว					
A.提高薪酬 ยกระดับรายได้	B.基于培训 ได้รับการอบรม	C.晋升机会 ยกระดับตำแหน่ง งาน	D.降低工作强度 ลดภาระงานลง	E.更多教学机会 ได้รับโอกาสการ สอนที่มากยิ่งขึ้น	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
4、我认为从事汉语教学工作是一件很有前途的事情					
ในความคิดของฉัน งานสอนภาษาจีนเป็นงานที่มีอนาคต					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
5、我认为从事汉语教学的物质回报能够满足我的生活需求					
ในความคิดของฉัน รายได้จากการสอนภาษาจีนสามารถตอบสนองความต้องการชีวิตของฉัน					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
6、我认为从事汉语教学工作能够为我带来社会尊重					
ในความคิดของฉัน งานสอนภาษาจีนทำให้ฉันได้รับความเคารพนับถือจากสังคม					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
7、我认为自己如不从事汉语教学工作可以很容易找到其他工作机会					
ในความคิดของฉัน ถ้าฉันไม่ทำงานสอนภาษาจีนก็สามารถหางานอื่นได้ง่ายเช่นกัน					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
8、我从教授汉语的过程中感受到快乐					
ฉันมีความสุขในการสอนภาษาจีน					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
专业挑战					

การทำท่ายด้านอาชีพ					
1、我的学生认为我的汉语在哪方面应该提高 นักเรียนคิดฉันควรพัฒนาความสามารถภาษาจีนในด้านไหน					
A.语法 ไวยากรณ์	B.词汇 คำศัพท์	C.句法 ประโยค	D.发音 การออกเสียง	E.文化 วัฒนธรรม	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
2、我认为我的语法知识比较缺乏 ความรู้ด้านไวยากรณ์ของฉันค่อนข้างอ่อน					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
3、我认为我的汉语发音不够标准 การออกเสียงภาษาจีนของฉันไม่ค่อยชัด					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
4、我认为我的汉语书写能力不强 การเขียนภาษาจีนของฉันยังไม่แข็งแรง					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
5、我认为我的汉语教学教法知识不够丰富 วิธีการสอนภาษาจีนของฉันไม่หลากหลายพอ					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
6、我认为我的汉语知识不够体系化 ความรู้ภาษาจีนของฉันยังไม่ค่อยเป็นระบบ					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
教学质量					
คุณภาพการสอน					
1、我的课堂上学生们的表现是（可多选） สภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในห้องเรียนฉัน(เลือกหลายอันได้)					
A.沉闷无趣 น่าเบื่อไม่น่าสนใจ	B.活跃快乐 มีความสุข คึกคัก	C.积极主动 กระตือรือร้น	D.专注认真 ตั้งใจมาก	E.自由散漫 ไม่ตั้งใจ	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
2、我的学生作业表现					

การบ้านของนักเรียนฉัน					
A.准确及时 ส่งตามเวลาและทำ ถูก	B.及时但错误多 ส่งตามเวลาแต่ ทำผิดเยอะ	C.准确但不及时 ทำถูกแต่ส่งไม่ตาม เวลา	D.不准确不及时 ทำไม่ถูกและส่งไม่ ตามเวลา	E.不能完成 ทำไม่เป็น	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
3、我的学生的考试成绩 ผลการสอบของนักเรียนฉัน					
A.优秀 ดีเยี่ยม	B.同年级中较好 ค่อนข้างดีถ้าเทียบกับ รุ่นเดียวกัน	C.处于年级中等 ปานกลาง	D.偏差 แย้	E.极差 แย่มาก	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
4、我的学生参加专业汉语评级的意愿 ความอยากสอบวัดระดับภาษาจีนของนักเรียนฉัน					
A.积极性高 อยากมาก	B.积极性比较高 อยาก	C.积极一般 ปานกลาง	D.不太感兴趣 ไม่สนใจ	E.完全不感兴趣 ไม่สนใจที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
5、我的学生参加专业汉语评级的成绩 ผลการสอบวัดระดับภาษาจีนของนักเรียนฉัน					
A.HSK5-6级 HSK ระดับ 5-6	B.HSK4级 HSK ระดับ 4	C.HSK3级 HSK ระดับ 3	D.HSK2级 HSK ระดับ 2	E.HSK1级 HSK ระดับ 1	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
6、我使用的汉语教学手段主要有 (可多选) วิธีการสอนภาษาจีนหลักของฉัน (เลือกหลายอันได้)					
A.讲授 สอนแบบบอกเล่า	B.问答 ถามและตอบ	C.视听材料 เน้นการฟัง	D.情景剧 เล่นเป็นหนังสือสั้น ๆ	E.远程外教 สอน online	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
学生评价 การประเมินจากนักเรียน					
1、我的学生学习汉语的热情一直很高 นักเรียนของฉันสนใจเรียนภาษาจีนตลอดเวลา					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
2、我的学生觉得学习汉语是非常有趣的事情 นักเรียนของฉันคิดว่า การเรียนภาษาจีนเป็นสิ่งที่สนุก					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
3、我的学生非常喜欢上我的课					

นักเรียนของฉันชอบเรียนกับฉันมาก					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
4、我的学生在课堂之外也很喜欢使用汉语 นักเรียนของฉันชอบใช้ภาษาจีนนอกห้องเรียนด้วย					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
5、我的学生跟我学习之后，汉语水平提高很快 หลังจากเรียนภาษาจีนกับฉัน นักเรียนได้รับการพัฒนาภาษาจีนอย่างรวดเร็ว					
A.非常符合 มากที่สุด	B.比较符合 มาก	C.一般符合 ปานกลาง	D.不太符合 น้อย	E.完全不符合 น้อยที่สุด	F.其他 อื่น ๆ (ระบุ)
主观题 ความคิดเห็น					
1、我认为通过什么途径能有效提高我的汉语教学水平 ฉันคิดว่าวิธีอะไรที่สามารถพัฒนาความสามารถการสอนภาษาจีนของฉันอย่างมีประสิทธิภาพ					
2、我认为通过什么途径能够有效的提高学生学习汉语的效果 ฉันคิดว่าวิธีอะไรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนภาษาจีนของนักเรียน					
3、我认为政府可以通过什么方式来提高泰国的汉语学习状态 ฉันคิดว่ารัฐบาลสามารถใช้วิธีอะไรมาพัฒนาการเรียนภาษาจีนในประเทศไทย					

本次调研的问卷设计为三个部分，分别为基本信息部分、调查题目部分和主观题部分，共计 52 题。

其中基础信息部分包括年龄、性别、学校、学历等，为了更好地结合本研究课题的需求，增加了几道与职业发展诉求相关的内容，分别是曾经工作的份数，职业和兼职的数目，职业，该部分为第 1-第 10 题，共计题项 10 题。

第二部分为调查题目，共分为现状描述、学习成长、教学意愿、专业挑战、教学质量与学生评价 6 个维度，该部分为第 11-第 49 题，共计题项 39 题。在题项设计当中，选择了李克特 5 级量表 12 体系^[12]，基于被调查者对于题项的认同程度，设置五个描述选项，选项设置分别为 A. 非常符合；B. 比较符合；C. 一般符合；D. 不太符合；E. 完全不符合，为方便数据处理，对应 A 选项记为数字“1”，对应 B 选项记为数字“2”，对应 C 选项记为数字“3”，对应 D 选项记为数字“4”，对应 E 选项记为数字“5”。

其中，“学习成长”部分采用了刘帮成 2009 年开发的《职业满意度》量表^[13]及 Jude et al. 1998 年开发的《工作满意度》量表^[14]，并结合调研目的进行了针对性修改。“专业挑战”部分是结合问卷编制前期进行的 5 名有汉语教学经历的教师的访谈结果运用高频词汇分析的方法总结出的主要问题。该部分为第 19-第 24 题，共计题项 6 题。

“教学意愿”是汉语教师队伍“职业稳定性”的关键点所在。为了研究汉语教师的教学意愿，进而研究教师队伍的职业稳定性，本文将这部分的研究进一步聚焦为研究从事汉语教学的相关人员对于汉语教师职业的认同度^[15]和自身对于从事这个职业的信心程度两个主要方面。如上文所提到过的，从职业生涯的角度来看，汉语教师对于职业的满意度又可以进一步归结为组织承诺^[16]的两个基本维度：薪酬情况与晋升情况。因此，该部分调研问题主要参考组织行为研究中的组织承诺量表、自编了用于反映汉语教师薪酬和职业满意度的问题。该部分为第 25-第 32 题，共计题项 8 题。

[12] 李克特量表由美国社会心理学家李克特于 1932 年在原有的总加量表基础上改进而成的。该量表由一组陈述组成，每一陈述有“非常同意”、“同意”、“不一定”、“不同意”“非常不同意”五种回答，分别记为 5、4、3、2、1，每个被调查者的态度总分就是他对各道题的回答所得分数的加总。

[13] 《管理研究量表手册》，李超平等，中国人民大学出版社，2016 年 7 月，P113

[14] 《管理研究量表手册》，李超平等，中国人民大学出版社，2016 年 7 月，P107

[15] 王鑫强等人在 2011 年发表的《师范生职业认同感的效能—价值双维核心模型的构建》一文中提出：师范生的职业认同感主要包括“职业能力”和“职业价值”两大个维度。

[16] 美国社会学家贝克尔 (Howard S. Becker) 于 1960 年提出：组织承诺是个人对所属组织的目标和价值观的认同和信任，以及由此带来的积极情感体验。是一种重要的员工态度变量，对工作绩效产生重要的影响。

此外，为了有效的反映汉语教师的教学质量和行为，设计了专业挑战、教学质量、学生评价三部分量表。该部分为第 33-第 49 题，共计题项 17 题。

第三部分为主观开放式题目，共计题项 3 题，主要为结合前期有汉语教学经历人员的访谈、同时结合研究目标自编题目，保证被调查人员意见收集的完整性，用于辅助定量研究的部分结论。该部分为第 50-第 52 题，共计题项 3 题。

（三）调查问卷结果分析

本次问卷采用电子方式定向投放，以邀请填写的方式进行。通过电子邮件、及时通讯工具的形式，定向发送给泰国西部、北部、中部、东北部地区的中小学汉语教师，以支持本课题研究。

本次发送的问卷收集时间 1 个月，共发放问卷 110 份，回收问卷 94 份，其中有效问卷 94 份，有效问卷回收率 85%。其中幼儿园汉语教师 3 人，占有效问卷数量 3.2%；小学汉语教师 67 人，占有效问卷数量 71%；中学汉语教师 9 人，占有效问卷数量 9.6%；跨年级汉语教师 12 人，占有效问卷数量 11%；职业教育汉语教师 2 人，占有效问卷数量 2.1%；未填写 1 人，占有效问卷数量 1.1%。

根据前文对本土化教师的定义，目前泰国的本土教师至少满足以下其中一个条件：1、具有泰国国籍；2、具有中国国籍但长期定居泰国，即泰国华侨。其中条件 2 又包括两种可能：“早期泰国移民的华人后裔，拥有泰国籍”，或者是“现阶段从中国大陆来泰国工作超过 3 年的中国人”。以上条件都不满足的，则是非本土教师。为方便表述，后续在进行问卷统计和论文写作中，将符合本文对泰国本土汉语教师定义的教师简单描述为“本土教师”，其他为“非本土教师”。

根据问卷第一部分的基本信息、以及第二部分的现状描述、教学意愿等相关题目的调查结果，这 94 份问卷（即参与调查的 94 人）的构成如下：

1、“本土教师”共计 49 人，占有效问卷数量 52%。这 49 人的构成如下：

（1）具有泰国国籍的汉语教师为 36 人，占比 73.5%。

（2）具有中国国籍但长期定居泰国的汉语教师 13 人，占比 26.5%。这 13 人中又包括两个部分：一是早期泰国移民的华人后裔，共 10 人，他们受家庭影响，从小接触汉语，口语流利，书面语能力也过关；另外 3 人则是从中国大陆到泰国工作生活的中国人，分别在泰国工作了 3 年、4 年和 10 年。

2、“非本土教师”共计 45 人，占有效问卷数量 49%。其中，35 人为经国家汉办外派泰国的汉语教师志愿者，占比 78%，其中汉语教学年限 1 年以下的 27 人，教学年限 1-3 年的 8 人。其余 10 人则是通过其他途径成为泰国学校的汉语教师，包括学校实习、申请考编、职业教育，其中汉语教学年限 1 年以下的 6 人，教学年限 1-3 年的 4 人。

因此，从回收问卷的样本分布来看，本土教师和外派教师的数量相对合理，其基本特征也比较符合泰国本土教师的定义，可用作具体分析研究。

具体的研究方法则是将外派教师作为对比组，与本土教师在同一题目下的反应进行对比，探究本土教师在具体维度上与外派教师之间的差别。之所以做此对比，是因为外派教师中大部分是汉语教师志愿者，由于志愿者身份的特殊性，决定了其本身就将在泰国教授汉语作为一份短期工作而非长期的职业选择，其余非志愿者身份的外派教师在泰国教授汉语的动机主要是完成教学实习任务、寻找一份工作机会等等。因此，在理想状态下，外派教师在回答与汉语教师职业选择相关的问题时，其认同程度应该低于本土教师。通过这样的对比研究，可以反映出本土汉语教师本身的长期职业认同情况是否处于合理的状态。在进行问卷调研后，再选取典型的个案，针对性的找到建议方案，以及提供针对性的建议。

（四）对策研究

泰国汉语教师的本土化有两条不同的路径。第一条路径为大量引进外派教师，并尽可能的让其长期留在泰国从事汉语教学工作。第二条路径为增加汉语教师的培养能力，加强对泰国现有汉语教师资源的培养，从泰国本土源源不断的培养优秀汉语教师。

从实践角度来看，第二条路径明显更具有可行性，更能够是泰国汉语教学事业长期稳定的发展。而在向社会供应优质的教师资源方面，中国师范大学所采用的 UGS 模式是一种有效的方法，因此在对策研究方面，本文借鉴了这一模式，结合泰国汉语教师的实际情况展开了研究。

本文的章节安排如下：

第一章对现在泰国境内本土汉语教师的基本情况进行分析描述，如教师数量、队伍构成等。

第二章对现在泰国境内的汉语教学质量情况进行分析，对比研究现有的本土化汉语教师的教学优点和劣势，论证汉语教师本土化后对泰国汉语教育质量提高的意义和价值。

第三章结合汉语教师的个人职业选择因素，从职业认同、职业满意、职业信心角度出发，探讨泰国汉语教师选择从事汉语教师这一职业的积极性因素和造成汉语教师产生离职倾向的消极因素，判断实现汉语教师本土化的有效方法。

第四章引入 UGS 模式，解决泰国汉语教师本土化过程中的各种问题，如教师接受职业教育机会不足、新任汉语教师的教学能力不足等问题。

第五章对本研究的基础结论进行延伸，找到泰国汉语教师本土化研究的成果对于中国汉语教育机构或者各友好合作学校在对外推广汉语过程中可借鉴的方法。

第一章泰国汉语教师本土化现状

第一节、泰国汉语教育开展现状

汉语教师是汉语教学的核心要素。一个学科教师队伍的稳定性，对于学科的发展和相关知识的传播非常重要。在国际化的汉语教学过程当中，教师的关键性作用更加强烈。教师队伍的不稳定，有可能直接危及到汉语的教育教学工作。

具体到泰国，近年来，随着中泰两国经济、政治关系的持续升温，泰国的汉语教学覆盖人数也越来越多。而维持汉语教学的教师队伍，也快速发展。整体而言，这些汉语教师可以分为两大类型。一类是泰国本土的汉语教师，他们出生在泰国或长期居住在泰国，在泰国从事汉语教学工作；另一类是以志愿者为主体的来自中国的汉语教学工作者。

相比而言，由于来自中国的志愿者群体大部分在泰国从事的是短期的汉语教学工作，其流动性较高，稳定性相对较弱，而泰国本土的汉语教师相对来说更加具有稳定性。因此泰国本土的汉语教师在稳定汉语教学工作开展、持续推动泰国汉语教育发展的过程中，起到了更加关键的作用。而这一群体目前的职业发展规划状况、职业满意度情况，则有可能影响其未来的职业发展和选择。因此，有必要对这一群体心理状况进行分析，了解和预测未来泰国汉语教师群体的发展状况，并提出针对性的建议，进而为稳定泰国汉语教学师资力量寻找更好的方法。

泰国的教育当中，从初中开始开设系统的语言课程，学生可以选择学习英语、中文等非泰语语言，在 2017 年泰国网信息部进行的一项关于泰国人语言学习意愿的调查当中，汉语为仅次于英语的第二大语言，有 25% 的人将汉语作为最想学的语言。^[17]这反映出泰国整体的汉语教师的需求量也在不断提升。

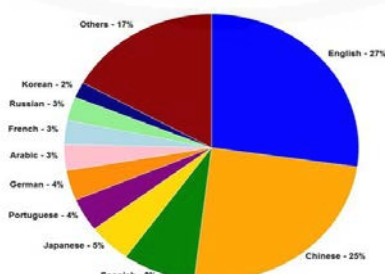


图 1 泰国人语言学习意愿

[17] 泰国网信息部，2017 年 5 月 22 日，《泰国人最爱学的 10 大“赚钱外语”中文位列第一》<http://bbs.taiguoc.com/article-51092-1.html>

第二节、汉语教师的组成

一、泰国汉语教师的主要来源

截止 2017 年,泰国的汉语学习人数已经超过 100 万人,超过 3000 所学校开设汉语课程。^[18]从当前泰国汉语教授者的情况来看,泰国的汉语教师主要为四类人群:第一类为来自中国的汉语教学志愿者;第二类为由老华侨或华人后代构成的汉语教师队伍;第三类为泰国本土大学培养的教师;第四类为接受培训班训练的职业教育教师。

其中,来自中国的汉语教师志愿者,在泰国的汉语教学体系中占有比较大的比重,从调查情况来看,这一部分的人群占整个汉语教师群体的 48%,截止 2017 年,中国汉语教师志愿者在泰国执教的人数累计已超过 1 万人次,仅 2017 年一年,中国派往全球的汉语教学志愿者人数就达到了 4976 人。^[19]而这其中派往泰国的志愿者人数就达到了 1682 人。从绝对数量的角度来看,汉语志愿者的数量很多,但是由于汉语志愿者的教学活动多为阶段性和周期性的,因此从绝对数量上并不能完全反映汉语教学志愿者在泰国的教学情况。而综合考虑对外汉语志愿者一般的志愿服务期为 1-2 年,同时目前的汉语志愿者每年补充数量约为一千余人,可以判断目前同一时间节点在泰国的汉语志愿者人数 2000 人左右。

这部分人员中虽然有一部分人员在发展过程中,会选择在泰长期从事汉语教学或其他工作,但是由于其中的大部分人并不以长期在泰工作为目标,因此,这部分人也并不符合本文中本土化的定义。

泰国的汉语教师中,第二类人员为由老华侨或华人后代构成的汉语教师队伍。华人为泰国的第二大族群,由于历史沿革及家庭影响,这个群体中的一部分人就承担起了传播汉语的责任,其中也有相当一部分人成为了泰国专业的汉语教师。泰国目前的总人口为 6000 多万,境内民族 30 多个,其中主要民族为泰族,占总人口的四分之三,华裔为第二大族群,占总人口数量的 14%,约 840 万,这些华裔当中相当于一部分来自于中国广东省潮汕地区。^[20]而华裔人口也是泰国境内本土化汉语教师的重要来源。在调查中,通过家庭方式学习汉语并成为汉语教师的人数占到总调查数的 31%。

[18] 中国新闻网,黄艳梅,《2017 年中国官方将新选拔汉语教师志愿者 4976 人》,2016 年 12 月 17 日, <http://w.huanqiu.com/r/MV8wXzk4MjQ3MDdfOTBfMTQ4MTk4NzkwMg==>

[19] 中国新闻网,黄艳梅,《2017 年中国官方将新选拔汉语教师志愿者 4976 人》,2016 年 12 月 17 日, <http://w.huanqiu.com/r/MV8wXzk4MjQ3MDdfOTBfMTQ4MTk4NzkwMg==>

[20] 泰国旅游局官网,2018 年 11 月,《泰有文化-一个充满微笑的国家》
<http://www.amazingthailand.org.cn/Content/Index/shows/catid/120.html>

从教学意愿上来说，这部分人具有一种教授汉语的责任感，加之泰国地区尊师重道的环境，华裔后代教授汉语也会受到尊重。但是相应的，由于这些人的汉语学习主要发生在家庭场景中，其语言使用方面，与中国大陆推行的汉语发音、词汇等会有所不同，在专业能力上可能有所欠缺。当然，随着近年来汉语专业教学在泰国的普及，加之一部分华裔通过各种途径系统学习汉语，其整体汉语水平也在提高。

第三类为泰国本土大学培养的教师。随着汉语专业在泰国大学的推广，汉语的专业招生数量和人群都有所增长。而在中国与泰国的合作框架下，泰国的孔子学院数量达到 16 所，孔子课堂 11 所，这些汉语教学机构在很大程度上起到了促进泰国汉语教学的作用。

表 1 泰国设立孔子学院的大学名称^[21]

泰国孔子学院列表	
朱拉隆功大学孔子学院	农业大学孔子学院
皇太后大学孔子学院	清迈大学孔子学院
玛哈沙拉坎大学孔子学院	曼松德昭帕亚皇家师范大学孔子学院
勿洞市孔子学院	东方大学孔子学院
海上丝路孔子学院	华侨崇圣大学中医孔子学院
孔敬大学孔子学院	宋卡王子大学孔子学院
川登喜大学素攀孔子学院	宋卡王子大学普吉孔子学院
易三仓大学孔子学院	海上丝路·帕那空皇家大学孔子学院

除了孔子学院之外，泰国还拥有 11 所孔子课堂，相比孔子学院而言，孔子课堂的规模较小，但是也更加灵活，可以成为泰国当地民众学习和接触汉语的窗口，为中小学提供服务。

表 2 泰国孔子课堂列表^[22]

泰国孔子课堂列表		
合艾国光孔子课堂	暖武里河王孔子课堂	彭世洛醒民公立学校孔子课堂
普吉中学孔子课堂	明满学校孔子课堂	南邦嘎拉娅尼学校孔子课堂

[21] 孔子学院官网 http://www.hanban.edu.cn/confuciousinstitutes/node_10961.htm

[22] 孔子学院官网 http://www.hanban.edu.cn/confuciousinstitutes/node_10961.htm

玫瑰园中学孔子课堂	岱密中学孔子课堂	易三仓商业学院孔子课堂
罗勇中学孔子课堂	吉拉达学校孔子课堂	

第四类为接受培训班培训的职业教师。在泰国汉语培训班有一些与大学的专业教育之间有着千丝万缕的联系，早在 20 世纪 80 年代，泰国境内的朱拉隆功大学等学校就已经开始采取夜校的方式为希望学习汉语的泰国人提供语言学习机会。通过夜校等非学历教育学习的汉语学习者，也逐渐成为了泰国国内实际使用汉语的重要人群。而这之中的一部分人，也通过成立汉语学习的培训、训练结构来推广汉语，成为汉语在泰国传播的一种形式。

二、本土教师的覆盖情况

本次调查问卷中涉及了两题基本信息，分别为“我所在的汉语教学团队当中有多少人”与“我所在的汉语教学团队当中的泰国籍人员有多少”。其中“我所在的汉语教学团队当中有多少人”的题项下，汇总的总人数为 1218 人，“我所在的汉语教学团队当中的泰国籍人员有多少”题项下共计 643 人，说明在被调查的学校当中的非泰国籍人员共计 575 人，泰国籍人员占 52%，与抽样结果一致，说明抽样结果具有代表性。但是抽样中也发现 4 所学校中无泰国籍汉语教师，占被调研学校的 6%，说明泰国籍汉语教师人数并不能完全满足泰国汉语教学的需求。

三、本土教师的基本特征

泰国本土的汉语教师中，年龄在 20-30 岁之间的，占调查总数的 63%。但是同时能够发现，在 31-40 年龄段中的人数占被调查人数的 20%，仅为 20-30 岁的三分之一，这一比例与 40 岁以上的人群比例近似。这说明在过去的几十年中，泰国的汉语教师群体相对比较稳定，低龄的教师通过工作的磨炼留在了教师团队中。而目前的年轻教师较多，一方面可能由于泰国近年来的汉语教师需求量大增，另一方面也可能说明了汉语教师职业的吸引力不足，不能让年轻教师得到充分的发展，并且将汉语教学作为终身事业。

表3本土教师及非本土教师年龄统计

教师性质	年龄			合计
	20-30	31-40	40以上	
本土教师	31	10	8	49
非本土教师	39	5	1	45

合计	70	15	9	94
----	----	----	---	----

从汉语教师的学历情况来看，本土教师的绝大部分汉语教师都是本科学历，占到了总调查人数的82%，硕士比例也达到了14%。这说明整体的泰国汉语教师群体具有比较高的学历，这保证了基本的教学质量。

表4本土教师及非本土教师学历统计

教师性质	学历			合计
	学士	硕士	专科	
本土教师	40	7	2	49
非本土教师	38	7	0	45
合计	78	14	2	94

但是从专业分布情况来看，本土教师当中，中文类的专业占比为59%，教育的占比12%，而与中文及教育无关的比例达到了29%。这说明泰国汉语教师虽然普遍学历较高，但是可能相对缺乏专业系统的汉语及教育方面的训练。而反观非本土教师的情况，中文类占总人数的67%，教育类占22%，其他专业比例仅为11%。考虑到汉语本身就是非本土教师的母语，因此可以看出，非本土教师的专业水平相比本土教师的汉语教师要更高。这可能也是未来泰国汉语教师队伍建设的需要解决的一个重要问题。

表5本土教师及非本土教师专业统计

教师性质	学历			合计
	中文类	教育类	其他	
本土教师	29	6	14	49
非本土教师	30	10	5	45
合计	59	16	19	94

第三节、泰国汉语教师本土化的优势

相比而言，由于来自中国的教师群体大部分在泰国从事的是短期的汉语教学工作，其流动性较高，稳定性相对较弱，而泰国本土的汉语教师相对的更加具有稳定性。因此泰国本土的汉语教师在稳定汉语教学工作开展、持续推动泰国汉语

教育发展的过程中，起到了更加关键的作用。而这一群体目前的职业发展规划状况、职业满意度情况，则有可能影响其未来的职业发展和选择。

在回答“我希望长期从事汉语教学工作”题目时，本土教师中有 15 人回答非常符合，占比 30%，在所有的本土教师被调查者中，选择符合及以上的人员占到了 98%，说明本土汉语教师对于从事汉语教学这件事有比较强的认可度。相比之下，非本土教师在这一题项的选择中，有 7 人选择了不认同，说明有大约 15% 左右的外派教师不希望长期从事汉语教学工作。而在非本土教师调查中，选择非常认同的仅有 5 人，约为 11%，远低于本土教师的选择比例。这也印证了，泰国本土汉语教师是泰国办好汉语教育的核心力量。具体而言，泰国的汉语教师在职业认同感、职业信心和长期动力三个方面都要明显强于非本土教师教师。

表6 “我希望长期从事汉语教学工作” 题项调查数据统计

教师性质	我希望长期从事汉语教学工作					合计
	1	2	3	4	5	
本土教师	15	17	16	0	1	49
非本土教师	5	14	19	6	1	45
合计	20	31	35	6	2	94

在回答题项“我认为从事汉语教学工作是一件很有前途”的事情时，几乎所有本土教师都表示了认同，没有人完全不认同。说明本土教师整体对于在泰国从事汉语教师工作比较有信心，有长期从事这项工作的动力。这也与近年来汉语在泰国的流行有关，侧面反映出汉语在泰国的影响力，和整个社会对汉语学习和汉语教育的一种基本观点。而反非本土教师，在这一题项中的回答与本土被调查者相比，有比较大的区别。在非常认同这一项上，仅有 3 人认同，说明了非本土教师与本土汉语教师相比，对于从事汉语教师这个职业来说，明显不如本土教师更有信心。相对而言，非本土教师选择一般认同的人接近 50%，这也反映出了非本土教师对在泰国从事汉语教学这件事情的不确定性，对于从事汉语教学这项工作缺乏足够的信心和兴趣。

表7 “我认为从事汉语教学工作是一件很有前途的事情” 题项调查数据统计

教师性质	我认为从事汉语教学工作是一件很有前途的事情					合计
	1	2	3	4	5	
本土教师	25	20	3	1	0	49
非本土教师	3	18	19	5	0	45
合计	28	38	22	6	0	94

在回答“我认为从事汉语教学的物质回报能够满足我的生活需求”这一题项时，本土教师选择非常认同的比例非常低，仅有 15%，这与前面两题的回答情况完全不同，这也说明了本土汉语教师对于从事汉语教学工作的未来有比较强的信心，但是在实际的物质回报方面，汉语教师的获得感不足。而从对比题项的设计上来看，在回答“我所从事的兼职”这一题目时，约有一半的本土教师选择了从事兼职，部分教师甚至同时担任 3 份以上的兼职。这一方面可能说明了汉语在泰国社会中的应用广泛、需求旺盛的现实，另一方面也反映出汉语教师在泰国当地的获得感不足的情况。与之相类似的，非本土教师在回答这一题项时也普遍反映出认为自己的回报不足以满足个人生活的情况。综合这两方面的情况，这也可能说明在泰国从事汉语教师工作的实际获得感确实需要提高。当然，从绝对薪酬角度来看，泰国汉语教师的薪酬水平在整个泰国社会中并不处于绝对的低收入状况。结合后期的访谈发现，泰国汉语教师对于目前的物质收入出现不满的主要原因也并不是绝对薪酬数量的不满，更多的是与自身的工作量、社会上给出的比较薪酬等相对比得到的结果。从另一个侧面来看，这也有可能是薪酬结构、薪酬设计所需要考虑的问题。限于本研究的局限性，在这方面的研究并不深入，但是可以作为后续重要的研究题目，继续深入研究。

表8 “我认为从事汉语教学的物质回报能够满足我的生活需求”
题项调查数据统计

教师性质	我认为从事汉语教学的物质回报能够满足我的生活需求						合计
	1	2	3	4	5	6	
本土教师	8	12	23	6	0	0	49
非本土教师	0	14	17	12	1	1	45
合计	8	26	40	18	1	1	94

社会尊重是从事汉语教师职业的长期动力^[23]，也是衡量一个汉语教师是否会长期投入的重要内外部指标。从调研情况来看，本土教师 100%认为汉语教师能够带来尊重，其中回答非常肯定的人约占所有人数的 30%。非本土汉语教师在这方面也普遍认为从事汉语教学能够带来社会尊重，但在认同这个观点的程度上远远低于本土的汉语教师，这也说明了非本土汉语教师对于从事汉语教学工作本身的认同度可能并没有本土汉语教师高，他们更多的将汉语教学作为过渡职业，而不会作为长期职业规划。综合来说，通过调查反映出，泰国的汉语教师中，本土教师对于从事汉语教学的信念更加坚定。

表9 “我认为从事汉语教学工作能够为我带来社会尊重” 题项调查数据统计

教师性质	我认为从事汉语教学工作能够为我带来社会尊重					合计
	1	2	3	4	5	
本土教师	14	23	12	0	0	49
非本土教师	2	22	16	5	0	45
合计	16	45	28	5	0	94

综合上面几道题目的调研情况来看，泰国本土的汉语教师对于从事汉语教学工作有比较高的认同度，相对应的，非本土教师对于把从事汉语教学工作作为长期的职业发展规划并不十分认同。这也说明，泰国汉语教学的主力必须由本土教师承担，而不能依靠外派的汉语教学志愿者。但是从调研结果也能发现，目前的泰国汉语教师队伍中，本土教师的数量比例仅占总人数的一半左右。综合两方面的结论，可以推导出，目前泰国的汉语教师队伍结构并不十分合理，本土教师所占的比例较低。从调研结果来看，泰国的汉语教学工作开展并不十分系统，汉语教师队伍存在一定的不稳定性。

在此基础上，也能发现，本土汉语教师虽然对于从事汉语教学存在良好的未来预期，但是在现实收益方面，本土汉语教师并不十分认可，这也反映出了目前的汉语教师待遇需要提升的状况。

当然通过调研，我们能够发现目前汉语教学工作在泰国当地社会中还是相对比较受人尊重的选择，也能够吸引到一定水平的人才，因此，未来泰国汉语教学的开展有非常好的基础。

[23] 美国哈佛大学的心理学家戴维·麦克利兰 (David C. McClelland) 提出成就需要理论认为只有人的成就不断得到满足，才会有持续的做好工作的动力。

汉语教师作为汉语教学推广的重要载体，其整体的稳定性非常重要，通过调研能够发现，泰国的汉语教师整体职业满意度较高，对于从事汉语教学工作较为认可，但同时也能发现，目前泰国的汉语教师收入水平与其在社会上所能获得实际回报相比并不高，同时泰国的汉语教师队伍中，本土教师数量偏少，而来自于中国的外派汉语教师又缺乏长期在泰国从事汉语教学的意愿。这也意味着，目前泰国汉语教师的整体结构，可能不能完全满足泰国整体的汉语教学的需求，需要更多的政府、社会力量投入到相关的人才培养、待遇提升等方面。具体来说，以本次调研为基础，可以采取以下具体行动：

1. 提高泰国本土教师的培养力度，加大人才供给。尽可能的为开设汉语课程的学校提供合格的汉语教师，支持相关学校开展有效的汉语教学工作，提供稳定的汉语教师队伍，持续提高汉语教学水平。

2. 调整泰国汉语教师的分布情况，尽可能保证每所开设汉语课程的学校都有一名以上的本土专业汉语教师。从目前的调研情况来看，泰国开设汉语课程的学校中，约有 10% 的学校没有本土的专业汉语教师，这可能对未来泰国汉语教学的推广带来不利影响，也可能在中国外派的汉语教学志愿者离开后，出现教学空白，影响教学质量。因此，应当调整泰国汉语教师的分布情况，尽可能的让泰国教师参与到汉语课程中来，以保证汉语教学的连贯性。

3. 调整泰国汉语教师的待遇水平，提高其获得感，同时调整汉语教师的薪酬结构，让其有更多元的薪酬获得，保持适度的社会优越感，以保证引导优秀人才从事汉语教学工作，保证汉语教师队伍的质量。

4. 进一步加强与中国汉办、中国开设对外汉语专业的院校之间的合作，在现有人才结构在短期内不可能全面改变的前提下，尽可能的保证汉语教学志愿者的稳定输出和供给，避免因外派教师供应不及时导致的汉语教学质量受到影响。同时开设更多的专业教学项目，给予泰国当地教师更专业、更系统的汉语学习的机会。

5. 加强政府与中国汉语志愿者培训机构之间的联系，尽可能的延长汉语志愿者在泰国授课的时间，提高培训的系统性。同时尽可能的挖掘机会，在尊重人才的前提下，吸引中国的汉语志愿者留在泰国，长期从事汉语教学工作。

汉语教学，本身是一件需要长期投入的工作，但同时也是一项脆弱的工作，辛苦培养的师资体系很容易就出现问题，导致汉语教学体系不够稳定。而为了更好的服务于汉语教学，建立一支稳定的汉语教学队伍尤为重要。

第二章泰国本土化汉语教师教学质量评估

第一节、教学投入情况

从调查情况来看，非本土教师与泰国本土教师在教学时长上没有太多差别，每周的教学时长基本都集中在 16-25 小时之间。这相当于每天的教学时长大约在 2 到 6 节课之间，考虑到汉语教师除了教学工作之外，还需要大量的时间进行备课调研考试等工作，因此其工作强度基本属于相对合理的状态。但是如果综合考虑汉语教师所处的经验水平，对 1 个刚刚出任汉语教师的新老师而言，其需要投入更多的时间和精力进行学习和备课，25 小时的工作时长，对于新老师而言是存在一定压力的。虽然对于从事汉语教师时间较长的老教师而言，这样的工作强度是比较适宜，但是对于新老师而言，工作强度大依然是比价大的问题。这也说明了为什么在泰国有相当一部分汉语教师认为自己的工作比较轻松，而另一部分汉语教师认为自己的工作存在较大的压力。

但是综合来看，如果将汉语教师群体作为一个整体来研究，那么可以看出，汉语教师整体而言的空闲时间还是相对较多的，这也说明整体的汉语教师工作压力处于比较合理的状态。相对而言，汉语教师还能够拥有一定的空闲时间。这也与实际的访谈调研情况比较吻合。这也说明给予汉语教师更多的培训和相关的技能提升的可能性是较大的，至少从汉语教师自身的工作强度而言，增加专业培训后的工作强度是能够承受的。

空闲时间比较长，这也从另一个层面证明了汉语教师职业的吸引力。工作强度低，从另一个侧面来看，也说明了汉语教师的实际待遇比较好，虽然整体工资水平并不处于社会的中上水平，但是综合考虑工作强度和基本收入的平衡状况，汉语老师汉语教师的整体收入水平其实比较高，也能够从一个侧面解释为什么从事汉语教师工作的薪酬水平属于相对不高的情况下，依然能够吸引他大量优秀的人才加入的原因。

但是从我的教学时长的调研数据来看，我们也能看到另外一个问题：教师整体授课时间不长也说明了汉语课程的排在泰国的学科教育当中依然处于相对较少的比例，这从侧面说明汉语在泰国的教学体系当中还不占主要地位。结合汉语教师的访谈结果也能够了解到，目前的泰国汉语教育体系中的所有考试，包括等级评定类的汉语评级考试、汉语等级考试和教育中的基础考试如毕业考试，期末考试等，基本都属于学生的选修考试范围，与其他主要课程相比，汉语课程的地位相对偏低，学生更多的学习动力来源于兴趣而非更直接的学业压力。

从对比数据来看,本土汉语教师与非本土汉语教师在教学时长上的调查结果基本一致,在各种不同的教学时长中,这两类教师基本表现出了相同的数据量。这说明在实际的泰国汉语教学开展过程中,外派汉语教师与泰国本土汉语教师在实际的课程教学强度上并没有显著的差别。但显而易见的是,泰国汉语教师,在一个非汉语母语环境中学习,其整体的汉语运用熟练程度,必然相对弱于中国及汉语教师。而在实际授课编排中不加区分的现象也说明了,泰国各学校中的汉语教学可能存在水平不一的情况,结合访谈数据,我们也进一步验证了这样的猜想。相比来自中国的汉语教师,泰国汉语教师本身存在一定的语言与技能局限,而这些局限并没有反映在汉语老师的具体的排课比例当中,进一步的验证了我们认为的汉语教师的专业培训的重要性。

另外从数据上来看,虽然汉语教师从事教学的时间普遍集中在16~25小时每周的情况,其次为8~16小时的情况,但是也有极个别的汉语教师的排课时间超过25小时或小于4小时,也说明按实际的看泰国汉语教学实践当中,不同的汉语教师的工作强度虽然大体相当,但也有一定比例的教师处于过于轻松或过于劳累的状态,如果本次调研的数据能够有效的反映整个泰国汉语教师群体的状态,那么也意味着,相当数量的汉语教师属于过劳或过轻松的状态,但是由于本研究的调研数据量有限,不能轻易的得出这样的结论,这也是后续研究可能需要关注的一个内容。

表10本土教师及非本土教师教学时长统计

教师性质	我认为从事汉语教学工作能够为我带来社会尊重					合计
	>25小时	16-25小时	8-16小时	4-8小时	<4小时	
本土	2	29	16	2	0	49
非本土	2	27	14	1	1	45
合计	4	56	30	3	1	94

第二节、教学效果

一、学生是否认为汉语课有趣

在回答“我的学生觉得学习汉语是非常有趣的事情”这个问题时,55%的本土教师回答符合,但是同时有45%的老师表示他们的学生并不认为学习汉语非常有趣。这一数据与非本土汉语教师的调研数据相比,认为学习学生学习汉语非常

有趣的为 66.7%，认为缺乏兴趣的为 30%。

出现这种情况，有可能有三方面的原因：首先是非本土汉语教师对于学生对汉语感兴趣的自信程度要高于本土教师；另一个可能的原因是非本土汉语教师的汉语技能和教学技能相对较高；第三个原因是也可能是由于外派的汉语志愿者普遍年龄相对较低以致缺乏足够的教学经验，因此在判断学生兴趣方面，可能还缺乏足够的经验，造成自我感觉相对较好。

而泰国本土汉语教师，将教授汉语作为终生职业，有一定的从业经验，从这个角度而言，对于学生的学习兴趣的判断，相比外派汉语教师要更为严格。为了验证这样的猜想，我们进行了进一步的访谈跟进，对部分教学课堂进行了实地跟踪了解，对外派汉语教师的教学现场情况进行了跟踪分析，通过这些研究，我们验证了上述的部分猜想。对比课堂教学情况，一般来说，非本土教师的汉语教学课堂相对更加轻松活泼，而本土汉语教师的课堂，相对压力更大。

我们针对这一现象，对一部分汉语教师进行了访谈了解，发现与本土汉语教师相比，来自中国的志愿者群体并不承担长期的汉语教学绩效考核，他们的教学活动与学生最终成绩之间的影响，相对没有那么直接，而本土汉语教师，将教授汉语作为自己的重要职业，因此他们更加注重知识的获得，关注知识教学效果的提升，而在课堂趣味性方面，投入度较中国汉语志愿者低。

这也就是说泰国汉语教师对于课堂调动、教学趣味性保证等方面弱于外派汉语教师。进一步的访谈调查也解释了这种现象产生的原因。

部分本土教师由于对汉语知识的掌握并不熟练，因此也很难较好的调动起课堂趣味性，相比外派汉语教师灵活的使用和教授汉语知识，本土汉语教师更多的依据教材的内容，教授学生知识。

汉语教学与其他语言教学有相类似的地方，相比传统教学模式，浸入式教学课堂能够更好的实现教学目标，这是目前非本土教师，尤其是中国籍教学志愿者使用的主要的教学方法，其效果也好于本土教师使用的传统教学方法。出现这种现象的原因，并不简单由于两种不同教师的教学习惯不同。对于汉语教学来说，浸入式教学的课堂设计强调施教者，有比较丰富的汉语知识储备，较灵活的表达能力，更加强调融会贯通的表达过程，而这些对于本土汉语教师而言，他们很难在这些方面做到如同非本土教师那样游刃有余。这导致了在教学实施过程中，本土汉语教师的课堂也就更加强调知识的获得。同时由于将汉语教学作为自己的终生职业，因此对于本土汉语教师而言绩效考核的压力更大，这也就推动其教学中更加关注知识的传授。这两方面的因素共同组成了泰国汉语教师课堂以知识教学为主，教学为辅的基本特征，而与之形成对比的是，非本土汉语教师不受这些

条件的制约，能够更好的汉语教学活动还原成有趣的课堂活动，

从这个角度上来看，泰国本土教师的汉语教学课堂，与非本土教师重视课堂体验的教学模式有比较大的差异。相对来说，由于对于汉语本身的熟练掌握，非本土汉语教师能够将更多的精力投入到教学活动的设计、课堂体验的提升方面，同时也能够更加关注学生的反馈情况，进一步促进学习体验。

这种教学活动的设计，从表面上来看，仅仅是课堂的活跃度的展现，但是从另一个角度来看，用活跃的课堂还会让学生有更加持久的兴趣爱好，汉语产生持续学习的动力，从而从根本上提高学生的汉语学习能力，这对于泰国本土的汉语教师而言，不是一件容易的事情

但是非本土汉语教师的课堂也有一些缺陷。虽然学生在非本土汉语教师的课堂中能够更好的体会互动，也对汉语拥有更多的兴趣。但是对于非本土汉语教师来说，尤其是对中国的汉语志愿者而言，不能充分的让泰国学生理解汉语的语义也是他们的挑战。这也是非本土汉语教师中的一部分也认为自己的学生不认为学习汉语有趣的原因。而这一点的克服需要的是，汉语志愿者能够更加深刻的理解泰国本土的文化，让自己的汉语教学与泰国的具体文化环境相融合，实现汉语与当地的整体教学氛围与学习氛围达到一致。提高汉语的适用性，让学生能够一听就懂，一看就懂，而不会因为语言的障碍出现无法理解教学内容的情况。但是这一点都做到对于非本土汉语教师而言非常的不容易。我们在实际的课堂核查过程中发现，虽然部分非本土汉语教师的课堂比较活跃，但是在课堂之后，泰国学生所获得的直接知识相对泰国及本土教师所实施的课堂，从知识的数量与系统性方面相对要降低不少。这说明，虽然中国及汉语志愿者在一些方面要强于泰国本土教师，但也存在弱于泰国汉语教师的方面。

在实际教学当中，非本土汉语教师与泰国本土汉语教师，在教学活动中有各自的特点，双方都是既有优势又有不足。因此，如果双方能够有效的互动与整合，补足各自的短板，就能够更好的支持泰国汉语教学活动。另外从调研中也能发现，认为自己的课堂“非常好”或“非常不好”的人数量都非常有限。这也表明，泰国整体汉语教学水平基本处于均衡中等的状态，这种正态分布也符合我们对于正常的汉语教学状况的其他。当然，相比一些其他研究，本研究的极限情况较少，也可能说明在亚洲文化圈当中，老师这也职业群体的性格具有内敛特点，这也可能成为后续研究的问题。

表11 “我的学生觉得学习汉语是非常有趣的事情” 题项调查数据统计

教师性质	我的学生觉得学习汉语是非常有趣的事情					合计
	1	2	3	4	5	
本土教师	3	18	25	2	1	49
非本土教师	1	12	18	12	2	45
合计	4	30	43	14	3	94

二、学生是否喜欢我的课

在回答“我的学生非常喜欢上我的课”这个问题时，61.3%的本土汉语教师回答符合，而34.7%的人回答比较符合。整体而言，本土教师对于学生喜欢上自己的课有比较高的自信程度。而非本土教师中，有9%的人认为学生不喜欢自己的课程。可能说明整体而言，本土汉语教师更加能够让学生融入课堂，更加能够与学生实现有效的交流。

对比这一问题与上一问题能够发现，泰国汉语教师虽然在回答我的学生认为我的课堂很有趣的问题时，并没有多数回答“很有趣”，但是在回答我的学生喜欢我的课堂时，比例却大幅提高，一方面说明国际教师与学生喜欢自己的课堂本身较有自信。另一方面也说明，泰国学生对课堂的趣味性与喜爱课堂的程度并不一致，课堂的趣味性并不完全能够影响学生们对于学习汉语的热情，也说明本土汉语教师对自己所从事的汉语教学工作有一定的自信。

这与近年来汉语在泰国大规模推广的情况相吻合。近些年，人们普遍认为汉语是一种非常有用的语言。可是另一方面，汉语教学的不规范性、课程设置枯燥的情况依然存在，这些可能影响了人们对于汉语学习的具体接受程度。但是这并没有影响汉语在泰国当地的传播。相反，泰国人对于汉语知识的学习依然十分热情，学生的对待汉语课堂也非常积极，而这种积极让汉语教师在这个过程中获得了更多的工作成就感。而深入研究泰国本土汉语教师能够使自己的学生喜欢汉语课堂的原因的过程中，我们也发现，本土汉语教师并不仅仅是在课堂教学每一个环节中与学生有互动和联系，他们会在更多更广泛的领域中与学生建立一种相对亲密的关系，这也在访谈中得到进一步的证实。

本土汉语教师能够在一些非课堂环节中与学生进行更好的交流，这是一种无法替代的优势。除了交流汉语学习之外，教师的影响贯穿了学生学习甚至生活的很多方面。这也说明了，在教学环节中，本土汉语教师的不可替代性。这也解释了为什么虽然本土汉语教师认为自己的课堂并不有趣，但是他们却能够让学生对

汉语产生强烈的兴趣，而且对自己所教授的汉语课程也充满兴趣。

在这方面，本土汉语教师明显要优于非本土汉语教师。虽然从调查结果上来看非本土汉语教师在“我的学生喜欢我的课堂”这一选项中，与本土汉语教师表现出了基本相同的特征，但是经过深入的了解和访谈，可以发现，非本土汉语教师能够做到的其实仅仅是在课堂中让学生们能与自己产生链接，让学生们期待上自己的课程，在课堂中与老师共同度过美好的时光，但是却不能够更加全方位的影响学生，让学生对汉语学习产生持续和浓厚的兴趣，这可能也是中国外派汉语教师的天生弱项。

与之相反，本土汉语教师却能够很好的利用自己的优势，延伸自己的影响力，通过课堂外的影响，让学生真正产生强烈的汉语学习的动力。如果能够有效的和充分的发挥这些作用，本土汉语教师可以非常好实现课堂趣味性方面的突破和飞跃，也能够更好的传递汉语知识，推广汉语文化。

相比中国外派汉语教师，泰国本土汉语教师的阻碍主要是对于专业知识和中华文化的学习，因此如果我们能够将国际汉语教师本身所具有的优势充分发挥同时又能给予他们必要的知识的补充和学习，那么泰国本土汉语教师会很快成为在泰国推广汉语的中坚力量。而一旦这种形式形成，汉语在泰国的推广可能也就更加容易。汉语从一个兴趣学科变为重要的学科的可能性也有可能增大。而泰国本土教师在这个过程中也会更进一步的获得自我的提升和社会的认可。这就可能会形成一个更好的良性的循环，帮助泰国本土的老师好好的成长，汉语教师的课堂变得更有兴趣-学生更喜欢-教师的成就感更高，最终让汉语教师把能教好汉语作为重要的职业追求甚至人生追求，从而进一步推动其更加投入到汉语教学中，让课堂更有趣。

表 12 “我的学生非常喜欢上我的课” 题项调查数据统计

教师性质	我的学生非常喜欢上我的课					合计
	1	2	3	4	5	
本土教师	4	26	17	0	2	49
非本土教师	0	4	26	14	1	45
合计	4	30	43	14	3	94

三、学生使用汉语的情况

在回答“我的学生在课堂之外也很喜欢使用汉语”这个问题时，30%的本土教师回答符合及以上，而非本土汉语教师则有13%回答符合及以上。在总回答当中，有6.4%的人回答学生在课堂之外依然很喜欢使用汉语，有18%的人回答不符合和完全不符合。这说明有相当一部分在泰国教授汉语的教师认为自己的学生在课堂之外是不喜欢使用汉语的。

这种调查数据一方面说明了泰国学生在课堂之外具有使用汉语的意愿，另一方面也说明了中国外派老师和泰国本土教师对于这同一问题有不同的感受。相对而言，泰国本土教师认为学生喜欢使用汉语的比例更高，而出现这种现象的原因可能并非反映了学生使用汉语的真实情况，而更可能是由于泰国本土汉语教师对于泰国学生使用汉语的标准较低，在泰国本土汉语教师的感知中，使用汉语的标准比较简单。相反，中国外派汉语教师对于学生使用汉语的要求却相对较高。通过进一步深入访谈研究发现，部分泰国本土老师认为学生只要在课堂之外使用汉语词汇，就属于使用汉语。而随着中国的一些文化产品输入泰国，比如电视剧，电脑游戏、网络游戏等服务与产品，泰国学生中使用汉语词汇的现象，其实也有所增长，很多学生在日常生活中都会不经意间少量使用汉语的词汇或元素，因此泰国本土汉语教师认为学生在课堂外使用汉语的比例比较高。与之相对的是中国籍老师则认为，使用汉语意味着使用汉语进行交流，这种使用不仅停留在词汇方面，更包括语言、句法等各种方面。这两者对于使用汉语的标准之间明显不同，这可能也是造成这一题项结果显著不同的原因。

但是即使在泰国本土汉语教师更多的认为学生会在课堂外使用汉语的情况下，整体调研中，学生在课堂外使用汉语的情况依然比例不高。语言的本质是文化传递的手段，信息传递的方式，如果语言脱离了应用，那么语言就变成了死的语言。仅仅是知识的罗列也就意味着语言失去了灵魂，而在我们的调研中发现了如此之多的老师选择他们的学生在课堂之外是不会使用中文的，也说明了中文在泰国的教育当中还没有达到真正能够给大家广泛接受的程度。

我们可以横向对比一下英语在中国的教育情况。虽然中国的英语作为第二语言进行推广和学习，但是在日常生活中，英语已经逐渐渗透到了中国人生活的方方面面。虽然大家很少在生活中直接使用英语，但是不可否认的是，我们在生活中已经逐渐将英语作为一个可使用的语言模式。英语无论在词汇语法还是语义表达上都影响着中文，也让中文进一步的发展。

而中文教育在泰国还没有形成类似的现象，通过我们的调研也发现泰国的汉语教学主要还集中在课堂当中，课堂之外使用汉语几乎很少或只有在特定的经济

环境下，例如接待中国游客、接待中国顾客的情况下，泰国学生才会使用汉语。

除了这些特定情境外，另一种泰国学生会主动使用汉语的情况是是华侨或者是华人家庭的日常生活中。但是这些家庭中的一些孩子也并不愿意使用汉语，。不可否认的是，之所以出现这样的情况与汉语推广过程中过于注重知识语言的传播，而忽略了语言的实际应用有一定的关系，这与英语在中国的教学情况非常类似。而想要解决这些问题，就必须从教学设计出发，让整个的语言体系全面打通，不能让汉语教学成为单一的知识性教学活动，否则汉语教育就不能发挥出全部的作用。但是从调查结果来看，这种语言使用环境的构造显然还没有达到需求。如果希望提高汉语学习效果，还需要创造学生使用汉语的环境，鼓励学生更多的在课堂之外的环境中使用汉语。

而想达到这一目标，仅通过外派的汉语志愿者是不可能完成的，必须通过扎根在泰国本土，持续跟进泰国汉语教育的泰国本土汉语教师才能实现。这也要求我们在设置汉语教学课程的时候，要综合考虑课堂内和课堂外的应用场景，让汉语教学能够走出课堂，让所有的学生在日常生活中，也愿意使用汉语，习惯使用汉语，真正实现汉语在某种程度上充当第二外语的作用。这样才可能实现汉语教育的持续全面开展，避免汉语教育变成汉语课堂上的教育

表13 “我的学生在课堂之外也很喜欢使用汉语” 题项调查数据统计

教师性质	我的学生在课堂之外也很喜欢使用汉语					合计
	1	2	3	4	5	
本土教师	4	12	24	9	0	49
非本土教师	1	5	21	16	2	45
合计	5	17	45	25	2	94

四、语言水平提高

在回答“我的学生跟我学习之后，汉语水平提高很快”题项时，59.6%的受访者都认为学生的汉语水平并没有很快得到提高。而在回答这个问题时，69%的泰国本土汉语教师认为自己没有很快提高学生的成绩，而同样的问题，非本土汉语教师则有67%回答没有很快提高学生成绩。这说明，在这一点上，泰国本土与非本土教师的观点基本相似。

结合前面几个题项的调查结果，可以得出一种简单的猜想，由于东方文化特有的内敛特征，当被调查者回答能够提高学生的状态的问题是，都会选择较差的

回答。这种现象可能也影响了我们这道题的调查结果。但是虽然存在这种可能的影响因素，但是从这一题项的调查结果来看，泰国的汉语教师普遍认为自己在提高学生汉语水平方面存在一定的挑战。

与其他题目不太相同的是，前面的各个题目，非本土汉语教师与泰国本土汉语教师，作答结果有相对比较显著的差异，而本题项，两类人群的选择相对较为一致，都选择了相对不好的答案。如果我们结合前面关于汉语教师工作时间的调研，我们也可以得到这样的一个可能的结论：在泰国的汉语教育当中，汉语并非主要课程，老师投入的时间和学生投入的时间均不够充足，因此不能达到非常有效的教学结果。

结合我们的访谈情况，也证实了这样的猜想，虽然从事汉语教学的老师普遍希望能够帮助自己的学生有效提高汉语水平，但是限于客观实际情况，老师们往往不能够获得充足的资源和理想的学生投入度，这些是阻碍学生汉语成绩提高的重要原因。

相比于我们调研的是否能够让课堂显得有趣的题目，这一题项中被访的老师们普遍认为提高学生的汉语水平，并不仅仅是汉语教师自身努力才能决定的，而课堂有趣问题访谈的结果显示，部分老师认为，可以通过自己的努力改善课堂的状态，也说明了这两个调研题项所反映的本质有所区别。

一方面，汉语教师并不完全认为自己的汉语水平制约了学生水平的提高，另一方面，汉语教师也认为目前再提高学生水平方面的主要制约是自己所获得的资源不足教师普遍认为如果获得足够的教学资源倾斜，他们是可以通过自己努力来改变现状的。

而我们结合访谈的情况，泰国本土汉语教师也会主动思考所面临的主要的“提高学生汉语水平”的阻碍，他们普遍认为一种最为突出的反映是学生们普遍认为汉语学习并不重要，或相对没有那么重要，至少与其他的知识技能学习相比，学生日常学习中投入在汉语学习中的时间所占的比例并不高，而进一步研究导致这种现象出现的原因，则是汉语教育在整个泰国的国民教育体系中并不处于核心地位。

通过深入访谈能够发现，这种现象对于泰国本土汉语教师的稳定性是有一定的负面影响的。由于所教授的学科在整个教学体系中不占主导地位，因此泰国本土的汉语教师们对自己未来的职业发展存在一定的质疑。泰国本土汉语教师虽然普遍热爱自己的工作，但是也有很多人对自己的前途表示担忧。因为无论从现实还是历史的角度来看，汉语教育都并非泰国教育的主体内容，汉语教师会担心自己未来可能无法终生从事汉语教育工作，而这种担心并非来自于能力或者机遇的

担忧，更是对于汉语教育在泰国教育体系中的整体地位的担忧。

这种现象应该引起我们的重视，这说明在某种程度上，泰国的汉语教育并没有真正实现汉语教师地位的提高。虽然在最近两年，随着泰国的汉语热，汉语教师的需求量，实际收入和社会地位都有所提高，但是在这种社会热潮的背后也有很多汉语教师对自己的未来存在担忧。

表 14 “我的学生跟我学习之后，汉语水平提高很快” 题项调查数据统计

教师性质	我的学生跟我学习之后，汉语水平提高很快					合计
	1	2	3	4	5	
本土教师	3	12	33	1	0	49
非本土教师	1	15	23	6	0	45
合计	4	27	56	7	0	94

第三节、泰国本土化汉语教师的突出问题

在描述“我的业务能力”这一题项时，58%的泰国本土教师和60%的中国外派教师都选择了“业务水平有欠缺”。这也说明大部分汉语教师对自己的专业水平的自信程度不足。这可能与目前泰国的汉语教师整体年龄水平偏低有关。整体而言，泰国本土汉语教师与非本土汉语教师在专业能力题项上的回答并没有太大的差别。

在前面题项的基础上，我们进行了业务能力题项的分析，通过这个分析我们可以发现与前面题目所呈现的状态基本一致，关于自身能力的题项普遍会选择相对偏差，但是与前面的分析思路一样，我们并不能单纯通过调研所反映出的被调研者主观认为他自己能力很差就得出确认的结论，在分析过程中，我们需要考虑更多的影响因素。

在题项收回后，我们进行了跟进的访谈。结果发现，虽然从结果上泰国本土教师和非本土教师都选择了自己的专业能力不强，但是这两类答案的本质有所不同，非本土汉语教师在回答我的专业能力同时普遍描述的主要是自己的教学技巧方法方面，他们认为在日常教学中与泰国学生之间的沟通交流并没有十分通畅，他们活跃课堂气氛的能力也没有达到自己的理想状态。

而与之相对的，泰国本土汉语教师所选择的答案往往描述的是自身的汉语知识，汉语专业能力方面的偏差，而非与泰国学生之间的交流。但是经过深入了解，

也发现很多泰国本土汉语教师在具体的教学技巧方面,也存在一些短板。这主要是由于泰国的汉语教师大部分人并非学习汉语和汉语相关专业,其中一些人没有经过系统的教育类专业学习。事实上一些泰国本土的汉语教师并不了解教学的基本规律,他们对教学活动设计的基本技巧、具体的教学方法方面也同样存在一定的困惑。在这方面,泰国本土汉语教师与非本土汉语教师面对的困惑非常类似,在中国外派志愿者中有相当一部分人并非学习教育专业,他们同样缺乏专业的教学技巧方面的培训。

那么泰国汉语教师为什么在进行这一题项作答时更多思考的是知识层面而非教学技巧方面呢?从访谈了解的情况来看,更多的泰国汉语教师认为,虽然教学设计和教学活动本身存在一定的挑战,但是相对而言,他们目前的专业挑战主要体现在汉语专业知识的方面。由于汉语知识储备不足,他们不能够很好的展开教学活动,甚至对于教材的理解、基本语法知识的一些内容也不能完全达到融会贯通的程度。因此在现阶段他们还没有能力去更深入的研究如何有效的开展教学活动。这与前面在进行教学效果调研方面获得的结论一致,在国际汉语教师不能很好的掌握和运用汉语知识时,他们就没办法把更多的精力和时间放在教学活动和课堂设计上,虽然他们拥有得天独厚的与泰国学生之间的交流沟通能力,但是这些能力没有转化成他们实际的教学产出。

因此,我们在分析泰国汉语教师对于专业能力的题项后,也可以发现一些泰国汉语教师除了在具体的教学能力方面存在缺失专业的辅导。由于泰国汉语教师的语言能力不足,泰国本土汉语教师需要投入更多精力在课程的准备上,也就是说,泰国的汉语教师需要投入更多的时间精力在教学实践中,这导致了他们没有足够的时间与精力进行学习。这进一步的影响了泰国本土汉语教师的语言教学效果。因此,虽然非本土汉语教师和泰国本土汉语教师同样都在“我的专业能力”这一题项上选择了能力不足的描述,但是这两者之间依然存在不同。相比较而言,外国汉语教师具体的专业能力等方面的挑战更大。

表15教师业务能力题项调查数据统计

教师性质	我的业务能力			合计
	能力较高	能力一般	能力有欠缺	
本土教师	1	20	28	49
非本土教师	2	15	28	45
合计	3	35	56	94

对泰国本土汉语教师的能力提升项目进行调查的题项汇总，针对语法、发音、书写、教学法和知识体系五个项目进行调研，大部分泰国本土教师在这些方面都选择了“能力一般”，说明泰国本土教师在这些方面都有一定的积累，但是同时也对自己的专业能力并没有足够的自信。而在所有这些项目当中，泰国本土汉语教师在语法项目上选择自己能力较强及以上的人达到了 17%，是所有项目中最多的，相对来说，在这一项目上选择自己的水平不足的人仅有 15%，是所有项目中最低的，这也说明很多汉语教师在这一方面相对比较自信。但是总体来说，汉语教师对自己的能力提升方面还是有比较多的要求的。

与之相对，在知识体系（水平不足达到 35%）、发音（水平不足达到 30%）、教学法（水平不足达到 31%）方面认为自己需要提升的人数最多。这说明，在整个汉语能力方面，汉语教师们语法能力是相对比较好的，这可能也从一个侧面反映出语法学习是语言学习中相对容易和简单的部分，对汉语教师而言这也是他们更容易突破的部分，在其他方面则更加困难。

在所有这些方面，知识体系发音和教学法认为自己需要提升的人都超过了 1/3，在书写方面认为自己需要提升的人数也达到了 1/3 左右。仔细分析不难发现，相对而言越是需要直接应用的语言技能方面，需要提升的比例越高，而知识学习的部分需要提成的比例则相对较低。这给我们的提示是我们在进行汉语教学者能力提升的相关培训设计过程中需要重视实操性学习知识的学习，而不能过于强调理论性知识的学习，我们不能过于强调汉语语句中的基本的语言结构必须同时结合发音、语言应用等方面的知识，综合应用来提高学习者的综合能力，除了这些基本的汉语言知识之外再增加教学方法方面的能力，以在汉语学习的过程中直接能够实现课堂的无缝对接，帮助学习者更好的掌握汉语知识和汉语教学方法。

在所有这些项目中，最需要提及的是知识体系的内容。通过访谈我们了解到目前相当一部分的汉语教师在进行汉语学习过程时，一般是以学校的辅导班快速学习或部分之间的专业学习为主，学习过程中比较重视基本语言知识词汇等方面的教学，而对于整个汉语背后的知识体系，框架性内容的学习其实并不熟悉。

以成语典故教学为例，泰国本土汉语教师并不了解汉字的基本来源，也不了解其与整个的中华文化之间的关系，这样也不能很好的理解各种各样丰富复杂的汉语典故背后的故事成语教学先后与教学或词汇教学方面。很多泰国本土汉语老师只能针对语言的基本知识进行教学，而对于背后丰富的语言知识体系他们并不了解，这也造成了泰国本土汉语教师的一些课堂实践没有办法像中国外派的汉语教师或志愿者那样活灵活现现在课堂上充满乐趣和较为轻松的进行教学。

在课堂实践当中，泰国本土的教师们更多注重的是对语义理解的精准，虽然

这种教学方法能够有效的传授知识，但是其实并不利于学生兴趣的开发。而想要做好这方面的教学，所需要投入的可能并不仅仅是简单的汉语知识的学习，想要做到这一点，更需要丰富的语言知识的学习，这些学习甚至会超越基本的语言范畴，而更广泛的涵盖到中国的历史文化宗教等各个方面。只有在充分学习了中国文化的深厚知识之后，才能构建一个有效的文化背景，这更加能够帮助汉语教师将自己的语言知识融会贯通，只有在这样更好地理解的基础上，泰国本土的汉语教师才能更好的实施教学活动，让学生们更加理解语言汉字汉语背后的故事，帮助学生们更好的学习。

但是现实中，泰国本土汉语教师所能接触到的培训非常有限，他们并不能获得如此系统和全面的语言知识，在有限的培训过程中，他们所获得的主要都是语言句法方面的内容，这些其实还不能很好的帮助他们真正理解汉语语言背后的含义。而且在泰国的汉语教师培训体系当中，在语言文化背景知识方面的学习学习，目前的设置并不不合理，并且并不充足。因此在后续的汉语教师的专业培训中应该更加注意泰国本土汉语教师的语言背景培训，在参训教师充分理解汉语词汇、汉语书写等方面的基础知识后，深刻理解这些内容背后的汉语知识，这样才能真正帮助汉语教师更好的教学，更好的成长，真正帮助提高汉语教师的综合能力。

表16 “泰国汉语教师能力提升项目” 题项调查数据统计

泰国本土教师	泰国汉语教师能力提升项目					合计
	1	2	3	4	5	
语法	1	8	32	6	2	49
发音	0	4	31	12	2	49
书写	1	5	30	12	1	49
教学法	0	1	33	10	5	49
知识体系	0	3	29	10	7	49

汉语语言文化背景知识，是汉语教学者必须学好的基础，而在这个基础上，调查中还发现了几个具体的汉语教师需要提高的技能，主要包括发音、教学法和典故方面的内容。

一、发音不标准

发音问题是所有语言学习者必经的挑战，也是泰国本土汉语教师必须面对的挑战。相比其他语言而言，汉语的发音挑战更为复杂。汉语的整体语言体系——包括文字体系——为表意体系，而世界上大部分语言作为表音体系。例如英语直接以国际音标为载体，日语以片假名为基本的语言书写规范，泰文也以语音为基本语言书写规范，而汉语则与这些表音文字几乎完全不同，这种情况给习惯使用表音文字的汉语学习者带来了非常巨大的挑战。简单的学习语言词汇并不能真正的掌握汉语的发音要领，这也是很多汉语学习者必须面对的难题。对于汉语教学者而言，这方面的难题则更加严重。教师们不仅需要学习语言的正确写法，正确发音，同时还需要想办法让其他学生也能够掌握正确的读写发音。

此外，汉语学习与其他语言学习相比而言还有一个巨大的难题就是各种方言复杂。相比较而言，不论是使用范围广泛的英语还是覆盖人口众多的日语等语言，虽然他们也有个别的方言体系，但基本发音非常类似，通过学习某一种发音模式也能够基本了解和掌握其他的同类语言使用模式，而汉语则处于完全不同的状态，不同地区不仅发音千差万别，甚至一些发音完全与我们现在所熟知的汉语普通话完全不同，即使在中国国内推广普通话的过程，为了统一语言形式，也经历了非常长的一段时间。

一个典型的例子是中国的电脑输入法推广。中国目前主流的语言输入法是以汉语拼音为基础的输入法，但是在推广过程中，一些人很容易的使用拼音输入法，但是同样有一部分人以五笔为主要的学习内容，主要原因就是因为汉语的方言部分发音与普通话之间的发音存在比较大的差别。对于以汉语为母语的中国人来说，发音都具有如此之大的挑战，对于语言学习者来说，其难度可想而知。一方面是因为不同语言体系，不同发音体系本身存在的挑战，另一方面也带来了各种学习资料，可能存在的发音不准、发音不同的问题，例如在中国的英语学习方法中，观看影视作品学习是一种非常有效的方法，而在汉语学习过程中，由于不同演员不同配音的方言体系不同，他们可能在处理同一个词汇过程中存在着细微的差别，这种差别虽然对于中国国内的观众而言，没有什么严重的影响，但是对于一个教授和学习汉语的外国教师而言，这种差别的影响则十分巨大和致命。这实际上相当于在事实上增加了汉语教师学习汉语发音的难度。

除了汉语发音学习本身存在难度之外，汉语发音学习还存在着另一种难度，我们可将汉语发音学习这件事本身作为一个真实的语言学习挑战，那么与之相对的另一个挑战则是因为在泰国缺乏语言环境与交流机会所造成的心理上的不自信。由于长期缺乏使用汉语的机会，泰国国籍的一些汉语教师对自己的发音能

力并没有准确的认知。

因此，解决发音问题一方面需要依靠更加专业的学习，另一方面也需要泰国本土汉语教师自身寻找更多的使用汉语的机会，矫正语音，建立自信，这可能也是解决泰国本土汉语教师解决发音问题的重要途径之一。

中国的语音体系，本身就有比较大的地域差异，例如南方与北方，东部与西部，各有不同的语言特点。而从实际来看，中国南方的部分方言，与泰语发音有相似之处，整体而言，对于很多泰国的教师来说，汉语的一些词汇发音不仅与泰语本身存在较大的差异，甚至在汉语体系内，也完全是两种不同的语言。因此学习汉语的过程中，需要投入极多的资源和时间才能够有效的学习汉语发音，这在事实上增加了汉语教师学习和使用汉语的难度。

其实，泰国本土使用汉语的华人并不在少数，而这些华人也是后来学习和使用汉语的主力。他们中的一部分，构成了泰国基础的汉语教学的重要力量，而他们中的很多人就来自于中国的南方地区，他们的汉语发音也与目前中国所推广的普通话存在着一定的不同这种情况下。但是由于他们在汉语向泰国传播过程中所起到的独特作用，导致泰国的汉语体系本身就并不十分标准。历史的原因加上现实的障碍，让泰国的汉语教师学习汉语发音存在的种种困难。

要想解决这种困难就必须依靠中国大陆提供的标准汉语教材，标准汉语发音有泰国的教师，完整的按照这样的发音和要求去学习，才能真正解决去发现问题。否则有些发音则可能随着教学的时间越来越长，学习的时间越来越长，影响越突出。甚至在某种程度上，泰国本土的汉语教师在改正汉语发音已经面临了比较大的困难。

二、汉语教学法知识相对匮乏

教学法是教学的基本构成要素，也是教师培养的重要内容。从第二章中的分析我们能够看出，泰国本土汉语教师的专业情况并不完全由具备汉语教育专业培训专业知识的专业训练而来，而是综合了多种不同专业，这也可能是造成泰国本土汉语教师对于教学法方面缺乏自信并且认为需要提升的核心原因。而教学法的学习一方面是在实际的工作中学习，另一方面也需要在大学中进行系统的学习。在这方面，政府需要提供一座桥梁，以支持泰国本土汉语教师的继续学习和深造。

从前面的分析中我们能够看出泰国汉语教师对于自己的学法和缺陷这方面的认识，他并不十分的充分，但是我们通过各种访谈已经验证过我们的猜想，泰国汉语教师自身在教学法方面也需要提高，而通过我们的客观数据调研泰国的一些老师认为自己的课堂其实还不够有趣儿，这就是反应了泰国汉语教师教学法方

面所需要投入的更多的时间和精力。

要解决教学法方面的困惑，泰国汉语教师首先必须做到这一点：正确的认识自身教学法方面的不足，尤其是在教学法方面的缺陷。从某种程度上来说，泰国教师汉语教学法方面的缺陷正是由于汉语教师并非从教师专业毕业，而从相似甚至完全无关的专业毕业进入教学领域里面所带来的影响。

汉语教学是一个比较专业的教学门类，从事汉语教学工作本身就需要遵循语言学习的基本规律。汉语学习的特殊的学习规律也要求，面对不同类型的学生，汉语教师还要选择不同的教学方式方法，这样才能有效的帮助给他们更好的理解汉语学习汉语

但是在现实当中，很多教师并没有把自己这方面的能力发挥出来，他们甚至无法做到有效的调动学生的注意力，不能够提高学生兴趣，这正是教学法方面能力不足的基本表现。者必须呀引起泰国本土汉语教师的重视，很有可能他们学习了很多汉语知识，但最终无法达到自己期望的教学效果。这将会进一步的挫伤泰国汉语教师的自尊心，甚至影响到后续教学的开展，这是我们所不想看到的。因此在我们强调汉语教学基本知识的同时也应该更好的帮助汉语教师学习和掌握读汉语教学中所独有的，需要单独学习或者花费更多时间精力去学习汉语教学知识，例如汉语拼音的拼写规则，汉字书写规则，或者是汉语固有的一些与其他语言学习存在一定的不同的教学方法。

汉字所表达的丰富文化内涵和语言内涵，是学习汉语的一个特点。与熟记字母组合学习语言的方式不同，汉语的学习是一个更加系统和复杂的体系性学习过程。语音、语义等都在同一个汉字中可能有所混合体现。这也决定了人们在学习汉字的过程中必须通过不断的摹写仿写听写才能真正学习到有效的汉语知识。对于一些我们其他语言学习过程中，能够基本听会、掌握专业的拼写方式的语言学习情况有所不同，虽然汉语本身也有偏旁部首，表音部分和表意部分。但是由于在漫长的发展过程中，我们已经将其中的部分语义进行了改进。这种变化也造成了现在我们有一些汉语依托读音来进行识别的时候并不完全准确。更有甚者也有很多汉语拼写基本的拼写模式已经脱离了汉语发音状态而变成了完全不同的字。

同样汉语字义本身由于有丰富的历史内涵，所以单纯学会汉语拼写就已经非常困难，这些都是在教学实际应用当中，需要考虑的汉语独特的特征，从我们实际调研的情况来看学生们普遍认为自己学习汉语确实存在一定的瓶颈，如果将这样的一种反馈用在教师身上，那么就是教师的语言学习项目设计可能还有待改进的部分，当所有的语言知识和方法都能有效的有机配合起来的时候，那么语言学习和教学的效果一定会比目前的教学效果好上很多，这也是我们所希望看到的，

而通过更好的教学效果又可以反推汉语教师更多的投入到教学的研究,知识的学习当中,可以帮助我们更好的开展汉语言教学。

三、语言文化背景知识相对匮乏

语言文化背景知识的相对匮乏,也既汉语知识体系的欠缺是泰国汉语教师的另一大挑战。语言是承载信息的工具,语言的学习无法脱离其背后的文化环境、社会环境,而在泰国的汉语教学中,很难深入理解汉语背后的文化知识。甚至对于很多中国外派汉语教师来说,这也是非常困难的。与教学法的学习类似,补全这方面知识的方法,也可以通过与中国的大学合作,寻找更为系统全面的学习途径,以提高泰国汉语教师的语言教学水平。

与其他语言文字相比,汉字背后所表达的复杂含义要更为多样化。这种多样化并不仅仅体现在文字变化方面,更体现在结构丰富的历史内涵上,与世界其他国家相比,汉字的变化是较少的,汉字是很少有的从几千年前一直传递到今天的语言文字。而如果想要深刻的了解这些汉字背后的历史文化故事,不仅对于泰国的汉语教师,甚至对于中国本土的汉语教师而言,都是一件非常困难的事情。为了能够更好的帮助汉语教师们学习这个语言背后的文化知识,泰国本土的汉语教师要付出艰辛的学习,而在中国本土有相当多的学习材料和语言文字材料帮助汉语教师们学习文字背后的故事,海量和优质的资源对泰国汉语教师来说是很难接触到的,即使他们获得了一些相关的文字材料,鉴于汉语教师本身的汉语能力水平的影响,也使他们获得了中国本土还有教师相关的学习材料和辅助材料,他们阅读这些材料和理解其背后深刻的内涵也存在一定的困难。

而且由于汉字经过漫长的历史时间周期的演化,其文字形态也有一定的变化,虽然相比世界其他国家而言,汉字的稳定性要高出很多,现在还能找到数千年前汉字初始状态下的基本原则,但是不可否认的是在不断的演进过程中,汉字的字形字义已经发生了根本性的变化,因此即使进行汉字语义的学习和语言知识体系的学习其实也很难完整的了解汉字背后的故事。面对这样的困境支持让我们的外派汉语教师在进行汉语教学过程中,适当的穿插语言文化知识,同时运用系统的教学方法帮助泰国本土汉语教师更好的理解中国文化了解汉语是背后所传递的文化内容,提高教学水平,提高教学效率,激发学生的学习兴趣。

除了汉字之外,这种情况也发生在汉语词汇、汉语语法等内容的学习过程中,例如随着中国流行文化对于泰国的不断输出,以及各种商贸经营活动和文化交往活动的联系,越来越多的泰国人在日常生活中会使用一些中国的流行元素,而这些流行元素与我们日常学习到的各种标准的汉语语法词汇都存在一定的差异,这

种情况与中国人学习英语非常类似。中国人在学习英语过程中，虽然学习了标准的英语语法，但是会发现很多流行语言已经逐渐渗透到我们的生活过程中，而同样学习了基本的英语，但是当你真正来到英语语言环境当中，你会发现一些表达形式出现的不同，而且要随时跟上这种变化，对于语言学习者来说，其实是非常困难的，对于泰国的汉语学习者来说，这同样也是一个非常难以完成的任务，但是如果不能在教学过程中灵活的运用和涵盖这些新鲜的语言知识，那么汉语教学也可能就会变得空洞而无从使用，也就很难激起汉语学习者在课堂之外使用和应用汉语的愿望。

虽然系统的学习汉语背后的文化知识存在极大的挑战，但是对于汉语教师而言就是必须跨越的难题，且结合泰国当地的实际汉语教学情况，还需要开发一些因地制宜，适用于泰国当地的汉语文化学习模式和方法，开发针对性的课程，将汉语背后的与泰国文化有关的知识进行整合，更好的帮助汉语教师能够学以致用，把学到的语言知识完全的运用到课堂当中。

第四节、调查呈现的汉语教师希望获得的支持

为了更好的了解泰国汉语教师对于汉语学习和提高自己能力的态度和想法，我们在整体调研过程中专门设置了三道主观问题，通过收集这三个主观问题来获取相关的答案，以支持研究的进行，综合反应泰国汉语教师对于目前的汉语学习现状、自身能力等方面的问题。这三道问题主要包括泰国汉语教师认知中的提升教学水平的方法、泰国汉语教师认知中的提高学生学汉语的效果的方法、泰国汉语教师认知中的泰国的汉语学习状态的方法三方面的问题。

为保证整体调查的有效性，并且尽可能的避免因为语言不通所造成的调查结果的影响，我们在进行问卷设计时，设计了中泰两种文字的问卷。同时在发放过程中，对应的语言文字进行发放，在最终收回各种问卷后，对问卷的主观答题部分，进行了语言的统一，最终选用汉语的表述方式为问卷答案的呈现模式，将所有的泰文问卷翻译为中文问卷，并整合答案，最终支持汉语教师希望获得支持的研究内容。

本次与主观问卷发放与客观文件发放为相同分数，但主观问卷的整体收回比例低于客观问卷，三道主观题目的收回情况也不尽相同，其中关于提升教学水平的方法的主观题目收回有效问卷 71 份，关于泰国汉语教师认知中的提高学生学汉语的效果的方法收回有效问卷 72 份，关于泰国汉语教师认知中的泰国的汉语学习状态的方法收回有效问卷 85 份。

一、泰国汉语教师认知中提升教学水平的方法

在回答提升教学方法的有效方法的这道问题时，我收集到了 71 份有效作答，这 71 份作答当中，几乎所有的答案都提到了，需要参加培训，也说明了在泰国的汉语教师群体当中认为参加培训是一种有效的提高自己汉语教学能力和方法的手段。在这些答案之中也有近 1/3 的人提到了赴华参加培训和在中国参加培训的，这也说明泰国的汉语教师认为到中国参加培训是提高汉语教学的一种有效的方法和手段，这个数据上我们也能看出，泰国汉语教师的学习意愿和动力相对较强，他们希望通过有效的学习手段和方法，提高自己的汉语教学水平。

但是从另一个角度我们也能看出，全部选择了培训这种手段的情况下，这也从另一个角度印证了汉语教师培养过程中有效的培训其实供给是不足的，对于大部分泰国本土汉语教师而言，能够赴华参加培训也并不是一件容易的事情，这些都说明了泰国汉语教师要得到更多的培训机会和学习机会。

培训对于提高汉语教师的教学水平的作用是显而易见的，但是如此之多的汉语教师都认为自己所获得的培训机会并不充足，其实也反映了请关注基本的要是培养而不关注在整个职业生涯中的持续培养的现状，对于实现汉语教师的本土化并不有利。

培训对于一个职业而言是持续一种有效手段和方式，通过持续的有效的学习，能够提高一个人在这个专业领域中投入的时间和精力，这也决定了未来即是否能够长期从事这一职业的重要因素。这种情况下，我们的调查却反映出泰国的汉语教师获得专业的汉语培训依然是一个难得的机会，这也说明了一些问题，在未来我们需要投入更多的精力，帮助泰国的汉语教师能够有效的进行学习有的一些机会，掌握更多的技巧。

在这些答案之中，我们也能看到其他的一些答案，例如通过向他人学习、观摩他人课程、多读书、与他人互动等。而这些答案的内容，从某种程度上来看，也与参加学习有一定的相似性，这进一步说明了，培训对于当前泰国汉语教师持续成长的重要性，提供优质的培训资源，帮助汉语教师们成长，可以最有效的实现汉语教师教学水平的提高，而且结合前面分析中的客观题结果来看，教师们目前所接受的培训时间，或次数完全不足，也印证了我们的结论，泰国汉语教师所能接触到的却客观上来说是不够的。

具体答案情况如下：

份数	答案
第 1 份	1、要努力钻研。2、向别人学习。

第 2 份	多看书学习，教学内容及时更新，增加培训，多与学生沟通。
第 3 份	先认识和判出学生的水平，再写出比较适合他们的性格与水平的教案。我会不停的提高自己的教案，每次上完课会记录好与不好的教学方式，然后用最好的教学方式上课。目前是用游戏法，问答法和偶尔用翻译法。
第 4 份	多在能够使用汉语的环境中练习，从各方面提高学习新的教学方法，如：网络，观摩其他教师的教学法，新的科学技术等。
第 5 份	教学教具使用培训，设置学生感兴趣的活动。
第 6 份	阅读相关书籍，参加专业培训，观摩现场教学或者视频教学。
第 7 份	培训，观看成功教学观摩课视频，实践总结，教学反思。
第 8 份	教师队伍之间多交流，学习优秀教师的经验；网上学习；认真备课；多种教学手法并用。
第 9 份	学习泰语，便于与学生交流。
第 10 份	参加相关培训，观摩教学等等；多看专业书籍，教学视频；向有经验的同事请教。
第 11 份	多观看相关教学视频，向其他老师学习。
第 12 份	听课，多去观摩能力较强有经验教师的课堂，能有效提高本人的教学水平。
第 13 份	课堂活动，活动教具，精讲多练。
第 14 份	学习优秀教师的上课经验；实践多与学生互动交流；将课堂表现的丰富有趣。
第 15 份	针对年龄段的身心特点而设计；与其他汉语教师交流；培训。
第 16 份	多听课，挺优秀的汉语教学课程，从而多向有经验的老师学习，结合自身，多反思自身课程的不足，加以改进。
第 17 份	教师培训；实践机会。
第 18 份	阅读专业性书籍，如：《汉际汉语教学案例分析》朱男；《对外汉语教学语法释疑 201 例》彭子川。
第 19 份	通过观摩优质的汉语教学示范课，学习有趣的教学方法，适用的教学理念以提高我的汉语教学水平。
第 20 份	优秀教师现场观摩课。

第 21 份	听优质课，借鉴教学方法与经验。
第 22 份	想办法吸引孩子的兴趣，如：多制作教具；播放视频，直观且有趣；老是应多看优秀对外教学视频，提高自己。
第 23 份	实战操练，总结经验，创新。
第 24 份	教师自身必须具备过硬的汉语知识水平，教师操守；认真研究和了解学生的特点，选择适合学生水平的教学方法。
第 25 份	增加针对各年龄层汉语学习者教学法的培训，教师之间多交流经验和问题。
第 26 份	增加教师培训频率。
第 27 份	系统学习汉语知识；参加一线教师及专家的培训；阅读相关书籍。
第 28 份	听其他的汉语课或看相关视频，借鉴其他老师的教学方法；参加对外汉语教学的培训；多加练习自己将要上的每堂课；多阅读中国文化方面的书籍，把中华文化带入课堂。
第 29 份	汉语培训；观摩优秀对外汉语教师的教学；降低工作量强度，提高汉语教学水平；阅读相关书籍。
第 30 份	听；说；读；写；总结。
第 31 份	系统知识的培训以及学习。
第 32 份	参加培训，补充知识。
第 33 份	参加培训，学习教学法，教学技巧；学习如何在教学中使用辅助教具。
第 34 份	不断学习。
第 35 份	多读书，多学习其他老师的教学方法。
第 36 份	独立教授一个班；培训；观看对外汉语教学视频；增加对泰国学生的了解；学习泰语。
第 37 份	多余汉语母语者交流，可以是在讲解知识，传授知识时更加有效果，如利用周末时间认真学习汉语，因为我没有机会和奖学金赴华学习，就需要自己多多努力，否则会影响工作，影响教学。
第 38 份	通过多读书练习；参加培训，补充新的知识。

第 39 份	不断学习。
第 40 份	增加汉语知识培训；多观摩其他教师的教学方法，不断调整或适用于自己的课堂。
第 41 份	多观摩其他有经验教师的课堂情况；
第 42 份	培训，观摩，看教学视频。
第 43 份	技能培养；教学技能观摩；阅读相关专业书籍。
第 44 份	运用多种教具，更换不同的游戏，丰富的教学方法，不重复，让学习者在学习中感到有兴趣，教学者要不断充电学习。
第 45 份	得到泰国教育部的支持，以及学生家长的认可。
第 46 份	寓教于乐，多听，多读，多唱，多写；学习优秀教师的教学方法；上课课后发丝，终身学习。
第 47 份	培训，多听取吸收他人经验。
第 48 份	提高教学自由度。
第 49 份	创造语言环境，多听多说；教材吸引学生学习认字；看动画片。
第 50 份	学习培训。
第 51 份	观摩教学视频或者旁听；备课过程中不断积累专业知识，乐于探索。
第 52 份	直专业培训，大量阅读专业书籍，理论结合实际，及时做教学反思。
第 53 份	增加汉语教学专家培训，多观摩学习有经验的教师课堂。
第 54 份	增加与时俱进的教材，教具，丰富多样。
第 55 份	韩语培训以及多去不同的学校学习交流不同的教学方法。
第 56 份	教学过程应与时俱进，让学生在 学习中感到乐趣。
第 57 份	需要赴华进行汉语教学法培训，以及汉语教学技巧，教材编写方面的培训。
第 58 份	汉语教学水平的提高，首先要先对中文有个好的态度，特别是要看到汉语的重要性，中国在世界经济中的发展，以及在东盟国家中的发展十分迅速，在教学中要特别强调打好基础，是学

	生能够在将来使用的时候不忘记。
第 59 份	多听示范课，多看对外汉语有关的教材。
第 60 份	学习更多更加丰富多彩的学习，教学方法；提高自身的教学水平；不断学习新的教学方法。
第 61 份	基础培训；教学方法多样。
第 62 份	多听示范课；听其他老师上课；多看汉语教学知识书籍；汉语教学培训。
第 63 份	教学技能技巧培训。
第 64 份	专业培训；经验积累；交流反思。
第 65 份	集体培训，名师传授经验讲堂，汉语教师交流。
第 66 份	培训
第 67 份	多参加有关教学的培训。
第 68 份	通过培训。
第 69 份	提高自身专业能力，通过听课，老师间互评来取长补短。
第 70 份	了解学生心理，制定符合学生的教学方式。
第 71 份	通过培训。

二、泰国汉语教师认知中提高学生学习汉语效果的方法

在回答“如何提高学生学习汉语的效果”这一题目时，相较“如何提升自己的汉语能力”题目的答案更加丰富，不同的汉语教师在回答如何提高学生学习汉语的效果时，都提出了自己的认识。通过这些答案我们也能发现不同的汉语教师对于相同的内容有不同的理解，每名汉语教师都能通过自己的教学实践，提炼出适合于自己的人生的有效方法，而这些方法，与我们前面的客观题目相对照能够发现，通过教师个人努力来实现对于学生成绩的影响比较直接。

但是在这些不同的答案背后我们也能发现一些共同的规律，这种规律就是对于汉语教学不能只关注于知识的传授，有更重要的在于汉语文化，汉语环境，整体兴趣的传递，一个汉语教师能够更好的激发学生的兴趣，也就意味着这名汉语教师能够更好的带动自己的学生，其中取得比较好的教学效果。

但是在这些答案的背后，我们也发现，虽然不同的汉语教师选择不同的方法，

但是他们共同面对的，可能都是关于标准教学内容的缺乏。具体而言，在所有的主观题答案中，没有一名教师提到使用相关的练习册，某些具体的科学教案，这种角度来看，也能证明，现在的汉泰国汉语教师的教学中缺乏有效的教学材料和教学辅助资源，

同时，在所有调研提取到的答案中，更多的答案还停留在观念和制度的层面。比如我应该让学生对汉学文化产生兴趣，或者我应该让学生对汉语产生兴趣第一层面，具体教学方法的教师少之又少，一方面可能是由于我们的问卷调查的形式，限制了大家答案的丰富性。但是另一方面有可能印证了我们的猜想，也就是，泰国汉语教师的整体教学能力，还有待提高，她们还不能够游刃有余的控制课堂，和调动学生的积极性，比如我们在客观调查中反映的情况基本一致。

具体主观题答案如下：

第 1 份	1、教学方法要丰富精彩。2、教学方法要多具体。
第 2 份	与时俱进，贴近生活，教学内容可以适时调整，离学生生活太远，对学生没有吸引力。
第 3 份	我个人觉得学生在课堂上和生活中多说汉语，因为通过对话学习是语言最重要的学法。多说多练是能巩固和温习。
第 4 份	增加教育在课堂中的使用，尤其是新式的教学用具，可使学生提高学习效果，除此之外，多媒体也是吸引学生的好方法，而且可以将游戏带入到课堂中。
第 5 份	让学生真心喜爱汉语，让学生对待中国，中国文化，中国人有个好的观念。
第 6 份	培养，引导学生学习汉语的重要性，激发学生的学习兴趣，通过游戏活动让学生学习汉语。
第 7 份	情境创设，让学生身临其境，通过文化视频介绍中国，学习汉语首先要激发学生的学习兴趣。
第 8 份	课堂有戏，激发学生兴趣；小组比赛，实行优胜奖励制度。
第 9 份	加强听说读写训练。
第 10 份	营造良好的语言环境，多鼓励。
第 11 份	通过更多的情景对话，让学生开口说话。

第 12 份	多训练口语，听力相结合。
第 13 份	提高自身的教学水平；经常观摩学习优秀汉语教师（包括本土汉语教师）的教学方法。
第 14 份	教学时多注意学生动态，及时缓解课堂尴尬。
第 15 份	融合中泰文化要素，沉浸式教学。
第 16 份	加大汉语宣传，让学生和家长重视汉语作用，增加学生的汉语学习动机和兴趣。
第 17 份	增加趣味性；化难为简；多开展相关活动，提高开口率。
第 18 份	确定学生对汉语的兴趣，从而挑选出真正想学汉语的学生。
第 19 份	通过增强课堂的趣味性，降低课本的难度，能够有效地提高学生汉语学习的效果。
第 20 份	游戏化课堂教学，但在有秩序的课堂常规前提下。
第 21 份	教学与游戏相结合，形式多样。
第 22 份	教授古诗（注：以歌曲的方式去教）；通过歌曲让学生来了解我们国家的文化；联系肢体，吸引学生的注意。
第 23 份	因材施教。
第 24 份	给学生关注度，让学生意识到课堂上的主人翁地位；多让学生参与，激发学生主动学习；使用切实有效地教学方法。
第 25 份	增加课堂活动，提升课堂学习氛围，让学生有更多的机会使用汉语。
第 26 份	让学生共同参与更多的中文活动，做游戏，唱歌等，让学生能够在自己喜欢的活动中提高汉语学习。
第 27 份	使用学生容易接受的教学方式；课下也用汉语跟学生交流；增加学生使用汉语的机会。
第 28 份	每堂课正式上课前，引导学生进行复习上节课所学；讲授内容要丰富多彩而系统；趣味性的练习，游戏必不可少；奖惩机制的操作要及时。
第 29 份	更多丰富的汉语活动，提高学生兴趣；增加课时量。

第 30 份	用听歌曲的方式让学生多练习听汉语发音；用多媒体进行教学；用图片作为汉语的教具进行教学。
第 31 份	日常的谈论对话。
第 32 份	多练习书写，多学新生次，改进教学法，使教学更有意思。
第 33 份	寻找丰富多彩的教学方法，并且让学生容易理解的方式。
第 34 份	多练习书写和背诵。
第 35 份	多与学生对话。
第 36 份	增加汉语相关的活动；多布置点作业。
第 37 份	活动。
第 38 份	开设不同的教学活动，激发学生。
第 39 份	游戏。
第 40 份	在日常生活中使用汉语，看到学习汉语的重要性，必要性。
第 41 份	课堂游戏的使用，设计完整，趣味性强，参与率高的游戏；
第 42 份	经常对话，观看视频。
第 43 份	迎合学生特点，因地制宜；根据当地学生特点改变或者编写教材；设置特殊的汉语水平评级方案，尽可能与专业评级靠拢。
第 44 份	让学习不无聊，学习者在学习中感到有兴趣。
第 45 份	让学生有机会能够赴华学习。
第 46 份	多多开展有效的教学活动。
第 47 份	激发兴趣，竞争机制。
第 48 份	沉浸式教学。
第 49 份	多认词汇；让学生在对话课表对话。
第 50 份	教学的多样化。
第 51 份	学习方式多样化，教师教学的趣味性和有效性。

第 52 份	为学生创造教学环境，举办中文活动。
第 53 份	让学生主动多说；通过游戏掌握汉语。
第 54 份	汉语教材具有趣味性，多样化的教学方式方法。
第 55 份	让学生多参加汉语教学。
第 56 份	提高汉语教学技巧。
第 57 份	多练习与教材内容相符的内容。
第 58 份	提高学生的学习效果，要给学生打好基础，学生应该知道如何使用拼音拼读，书写应该知道正确的笔顺笔画，在日常生活中使用正确的词语。
第 59 份	活动，游戏。
第 60 份	寻找丰富多彩的教学方法；让学生多使用汉语对话，多运用汉语。
第 61 份	学生对汉语感兴趣，游戏，课堂氛围比较轻松。
第 62 份	活跃课堂气氛：做游戏；带学生多读多写；放中文语音，中文字幕的电影，或者卡通片。
第 63 份	让学生真正喜爱汉语。
第 64 份	奖惩机制；根据汉语程度不同，开设不同班级（分班制度）。
第 65 份	降低学习难度，减少学习任务。
第 66 份	——
第 67 份	常常说汉语。
第 68 份	多提供教学教法，让学生对汉语感兴趣。
第 69 份	课堂形式多样，增强师生间的互动（老师主导，学生主体）。
第 70 份	培养学生学习兴趣。
第 71 份	通过给学生看短视频。
第 72 份	通过做游戏，活动等方式来提高学生学习，提高学习汉语的效果。

三、泰国汉语教师认知中提高泰国汉语学习状态的方法

在“通过什么方式提高泰国的汉语学习状态”这一主观题的调研当中，大部分的本土汉语教师都选择了非教学因素的答案，这些答案包括提供整体的学习社会氛围或者是相关的政策支持社会交流。从这个角度可以看出，泰国的汉语教师们目前并没有将与教学相关的活动作为提高学生状态的主要因素，他们更希望泰国政府在这个过程中提供更多的支持，帮助学生们更好的融入汉语学习，营造一种学习汉语的热潮。

具体来说，针对这一题目的答案既包括针对社会层面的，也包括针对教学体系设计的，同时也有一些教师提到了教材的设计等，例如第二份问卷中得到的答案为将汉语纳入泰国的升学考试系统，及时更新教材，学生可以及时获取最新的知识，而第三十份答案则表示中泰政府支持短期或长期的奖学金，如暑期营等；中国政府支持教师奖学金，赴华培训。这些答案也代表了相当一部分老师的观点。

具体主观题答案如下：

第 1 份	支持每所学校从底班开始教汉语，把汉语当为学生必须要学的第二语言。
第 2 份	将汉语纳入泰国的升学考试系统，及时更新教材，学生可以及时获取最新的知识。
第 3 份	我认为泰国政府应该做出关于泰国的生活中的汉语书，是能在生活中利用的生词词汇和句子的教材。
第 4 份	增加教学教具，并且增加教具的多样性，增加汉语教师培训，能够满足各学校的需求，从而提高汉语教学效果。
第 5 份	应该设有测试汉语水平的考核。
第 6 份	教材内容进行调整。
第 7 份	培养本土教师，对汉语教学制定严格考试标准。大力支持开设汉语教学的学校，保证教材选择多样化，符合不同学生学习需求。培养全民学习汉语意识。
第 8 份	把汉语纳入国家升学考试范围；增加教师数量；把汉语教师在泰国教学的时间增加，稳定师资力量。
第 9 份	——
第 10 份	换教材，当前教材太难。

第 11 份	增加汉语教师的数量，讲汉语考试编入国家考试，避免教师流动性过大。
第 12 份	培训机会相对再多一些。
第 13 份	把汉语列入必修科目；与汉语相关的工作都要求过 HSK；鼓励与中国学校的“汉语桥”冬夏令营等交换项目；大力培养泰国本土汉语教师。
第 14 份	多组织活动，让孩子展现自我，在教师行业中应适当调整教师工资差异，多慰问体恤老师。
第 15 份	政策性鼓励。
第 16 份	加强汉语宣传，增加中泰学习的项目，让学生感受到汉语的国际化，全球化。
第 17 份	增加宣传汉语的重要性；提高学校汉语课的地位；多给教师培训，经验交流的机会，提高汉语课堂的趣味性。
第 18 份	从意识上提倡，普及学习汉语的重要性。
第 19 份	——
第 20 份	生活实践或应用中体验汉语的实用性，以及增加泰国学生赴中国游学的机会，体验中国文化。
第 21 份	教材选取适宜，多引进人才。
第 22 份	目前没有想到。
第 23 份	加强汉语学习奖学金制度，增添汉语就业机会。
第 24 份	制定统一的教学标准及教材；讲汉语纳入必修科目。
第 25 份	——
第 26 份	支持汉语学习，使用汉语，有关汉语的宣传内容，多使用汉语来进行宣传。
第 27 份	从教师角度：增加汉语教师的培训机会，教师与教师之间沟通教学方式方法。
第 28 份	开展汉语交流活动，汉语母语者和汉语学习者的交流；提高新媒体对“汉语学习”的宣传。

第 29 份	让大众了解到汉语的重要性；加强对汉语老师的培训，培养，提高汉语教师质量。
第 30 份	中泰政府支持短期或长期的奖学金，如暑期营等；中国政府支持教师奖学金，赴华培训。
第 31 份	通过提高线上媒介让学生多了解汉语，推广汉语，让更多的学生热爱汉语，自发的学习汉语。
第 32 份	使泰国的汉语教学更加系统，规范，设计领域更广，可以覆盖整个泰国的每个府每个学校。
第 33 份	开设更多的中文活动，让学生敢于想象，敢于表现。
第 34 份	支持每个学校开设汉语课程。
第 35 份	增加泰国小学，中学对汉语的重视，以及在考试中把汉语作为必考科目。
第 36 份	将汉语作为升学考试成绩的附加成绩；增加对汉语教学的资金支持。
第 37 份	让更多的中国籍教师来泰国教学；让孔子学院送中-泰教师一同来工作，更加方便。
第 38 份	——
第 39 份	资金支持。
第 40 份	在课堂上使用辅助教具；更加重视汉语教学；让学生看到很多职业都需要使用中文；推进和提升教职工水平，不管是知识储备，还是科技，包括教学技巧。
第 41 份	整改教材，据我所知，目前泰国学校使用的汉语教材大多缺乏生动性，而且内用过时，过难，可以更换更为适合的教材。
第 42 份	设备投入（电脑），经济投入（购买教具）。
第 43 份	奖励机制，设置泰国特有的中文比赛以及汉语水平评级。
第 44 份	使用丰富多彩的教具。
第 45 份	从幼儿园开始就开设汉语课程，直到大学。
第 46 份	发放补贴；奖学金。

第 47 份	把汉语变成必修科目，即从小到大考试要考的那种。
第 48 份	开展中泰文化交流活动。
第 49 份	提高本土老师的水平，培训教学技巧。
第 50 份	更多汉语相关活动，丰富教材教具。
第 51 份	重视考试，将汉语作为必修课而非选修课，鼓励学生去中国学习并资助学生。
第 52 份	中泰两个之间多进行文化交流，举办夏令营之类的活动。
第 53 份	中文营，短期学期或者成为交换生学习。
第 54 份	支持汉语教学，为学生增设各种赴华留学奖学金项目。
第 55 份	支持汉语教学教具，设备，以及支持培训奖学金。
第 56 份	多支持汉语教学设备，教具。
第 57 份	支持建设中文图书室，以及增加汉语教具，教学设备的资金支持。
第 58 份	政府应编写有趣味性的教材，教材内容与泰国生活相关，生词难度不应超出学生的接受能力范围，应由简到难，应根据学习者的年龄增长，学习词语有一个增加至多个。
第 59 份	奖励制度。
第 60 份	应该让教师有更多的时间在课堂上，不是让教师去培训太久（长达一个月），让学生不能连续学习。让中和小学教师，开设中文课和不开设中文课的学校教师一同培训，是否有效果？应该多支持真正有水平，有能力的教师去赴华培训，是否更好。用假期时间去培训，老师不用备课吗？有些学校还没有对汉语有足够重视，应让学校领导层更加重视中文。
第 61 份	根据实际情况选择教材，对汉语有成绩的学生给与鼓励。
第 62 份	增加对华校的重视；多宣传汉语；地区间可以有汉语交流活动；可以分为不同需求的人提供不同的汉语学习内容，如：商务汉语，旅游汉语。
第 63 份	政府应大力支持泰国本土汉语教师出国学习，或赴华进行专业的

	汉语教学学习，获得教师资格证书，再返回泰国进行汉语教学，如果教师没有在中国进行深入学习，知识储备量不足以满足学习者的需求。
第 64 份	政策鼓励，合作院校优惠政策。
第 65 份	通过奖励机制激发学生学习汉语的热情。
第 66 份	——
第 67 份	申请中国老师来教学。
第 68 份	组织一些对汉语感兴趣的学生到中国留学。
第 69 份	增加对汉语的重视程度，加强汉语宣传推广活动。
第 70 份	将汉语考试的成绩作为升学的必须一项。
第 71 份	大力宣传汉语。
第 72 份	让学生尽可能参加汉语水平考试。
第 73 份	参加实用性强的培训，听取经验人士的教学经验。
第 74 份	多去真是的课堂中时间，尝试各种教学法。
第 75 份	使课堂的展示呈现多样化，使用具有中国元素的实物来吸引学生的注意力等。
第 76 份	与本土老师合作。
第 77 份	从政策上支持，为各种汉语学习项目提供财政，政策实施上的支持。
第 78 份	从实施上重视，在与各大汉语合作机构时，如：汉办，侨办，要尊重且重视其工作，使合作顺利进行。
第 79 份	从学生角度：课余增加汉语活动，如：汉语朗诵大赛，汉语歌曲大赛。
第 80 份	在课堂多增加和设计一些学生感兴趣的课堂游戏；
第 81 份	因为学生水平参差不齐，有时候交流有障碍，教师自身多学泰语，可使用中介语进行解释；

第 82 份	汉语培训。
第 83 份	对于学生的良好表现，可多进行表扬和鼓励，以表扬为主，不打击他们的积极性；
第 84 份	当地学校如果能鼓励学生参加 HSK 或者 YCT 考试，会更加增加学生学习汉语的动力。
第 85 份	加重汉语在入学考试中的分值比例。



第三章泰国本土化汉语教师的培养需求

第一节、泰国本土化汉语教师的大学培养需求

一、泰国大学本土汉语教师培养现状

目前泰国公立、私立及师范类大学约有 156 余所，其中已有 134 所学校开设了汉语专业，也就是说高达 85% 以上的泰国大学，正在为各类汉语人才的培养服务。朱拉隆功大学、法政大学以及华侨崇圣大学是成立汉语专业较早、培训体系较为成熟的大学，是泰国大学当中，汉语教育的领先者。这些学校一方面非常重视汉语教育活动的开展，强化汉语学习的重要性，如华侨崇圣大学将汉语作为全校学生必修课进行学习，另一方面这些学校也在发展中积累了强大的科研和师资力量，例如法政大学在 1984 年就成立了泰国最早的中国学问研究中心，而朱拉隆功大学则于 1997 年也成立了中国学问研究中心。经过几十年的发展，这些中国学问研究中心不仅积累了大量的研究成果，同时也培养了大量专业人才。

在泰国开设了汉语专业的 80 余所大学，近几年持续扩大汉语学生的招生规模，他们不断的向社会输出各种专业汉语人才。但是从这些日益增加的汉语专业学生最终的就业去向来看，他们之中从事汉语教育的人并不占多数，大量专业的汉语专业毕业生与缺乏专业的汉语教师之间的矛盾形成了对比，甚至在所有的汉语专业毕业生当中，有相当一部分人并没有从事与汉语相关的工作，这也是一种人才浪费。而这种现象与我们调查中所发现的泰国汉语教师的比例情况可以相互印证。泰国当地的社区学校有大量的汉语教师需求，这些汉语教师的需求一部分由本土化的汉语教师担任，但是同时还有大量的汉语教师志愿者担任当地的汉语教师。同时，调查中也有一些学校反映自身的汉语教师数量不足，尤其是有专业汉语教育背景的教师不足。但有如此之大汉语教师缺口的情况下，依然有大量的毕业生没有从事汉语相关的工作，这可能也是某种程度上的一种人才浪费。而出现这种情况的深刻社会原因可能依然还是在于汉语教师本身的经济收入和社会地位没有达到应有的水平。这导致了一些人虽然经历了专业的汉语学习与训练，掌握汉语知识和汉语教育技能，但是依然选择转换职业而不从事汉语教学工作。

华侨崇圣大学、法政大学和朱拉隆功大学是泰国汉语教学排名前 3 的专业院校，这三所学校无论是从汉语教学的师资力量、外派研究生的规模还是整体的科研实力上都是泰国汉语教育的顶尖的专业机构。然而即使在汉语教育排名靠前的这三所学校，在培养本土化汉语教师方面也面临着诸多问题。这些学校在汉语专业课程设置科学性方面、汉语教材的实用性方面、汉语教学方法的完善方面，还

需要进一步调整。科学合理配置课程及学分、在教材中融合中泰两国的元素、增强课堂教学方法的综合性及趣味性、加强对学生汉语听说能力的锻炼等等，是解决以上问题的途径。这些方面的不足，导致了汉语专业学生在求职时选择从事汉语相关专业的几率变小。

随着汉语教育在泰国当地的普及程度越来越高，尤其是泰国顶级大学陆续开始开设中国学问研究中心，社会上的各种汉语培训机构也越来越多，整个泰国社会对汉语高端人才的需求越来越多，汉语专业人才从事非汉语工作的情况正在相对减少。2017年，泰国的汉语专业毕业生毕业后从事汉语相关工作一年以上的人数大约占到所有汉语专业毕业生的60%^[24]。这说明在泰国，汉语专业人才的就业渠道越来越广泛。但是这种现象的背后，则是汉语专业毕业生在市场上的表现并不尽如人意。实际上，泰国当地的汉语学习路径很多，大学的培养人数只占全部汉语人才中比较小的部分，这说明汉语专业人才的需求其实一直不小，但是汉语专业毕业生并不能完全投入到汉语相关工作中，这可能也从侧面反映出汉语专业人才的培养与实际的市场需求之间存在一定差异。

从实践上来讲，泰国目前主要的汉语人才培养机构还是开设汉语专业的高校，而这些高校都与中国的相关国际合作机构，通过这种联系和相互支持，泰国本土大学的汉语教学和科研能力都有了较大的提高。但是相对而言，泰国大学在汉语国际交流方面所做的努力，依然有进一步提升的空间。从近几年来看，虽然中国和泰国共同举办的语言文化交流讨论的学术会议越来越丰富越来越多，但是泰国本土的科研人员走出国门来到中国来感受中国的专业汉语研究和汉语教学的机会依然比较少。甚至一些常年从事汉语研究的专家，都少有机会到中国专业的汉语言研究机构进行学习走访，这也造成了汉语学习和交流过程中的一些遗憾。

另外，虽然泰国的顶级学府中对于汉语教育的研究和学习越来越重视，相关成果也越来越多，但是这些成果转化为实用的汉语学习模式和方法的，并不多见。大学向学校老师开放学习的机会也很少，这也进一步限制了汉语科研成果在泰国当地的传播。

二、增加汉语教学专业设置

解决本土化汉语教师培养，根本性途径在于增强汉语教学的专业设置。可以说，专业设置是本土化汉语教师培养的根基，根基不牢，也就无法获得长足及实际的进步。泰国汉语专业的设置，目前以汉语研究方法和汉语本身为主，而专门

[24] 泰国汉语教师专业发展的现状及对策研究以曼松德昭帕亚皇家师范大学为例

的对汉语教育所设置的专业在泰国目前的大学专业设置中并不多见。同时，泰国顶级的汉语研究机构也普遍以研究汉语文化、汉语知识为主，而专门的研究与教学的机构同样较少。从近几年对于泰国汉语教学的研究成果来看，会发现这些研究成果大部分来源于中国。而泰国本土的研究者，在汉语教学方面的研究反而相对较为少见。其实这也从一个侧面反映出目前泰国整体汉语教学专业设置相对较弱的现状。由此可以发现，泰国大学和科研机构目前所开设的汉语教育专业情况来看，很难达成有效供应本土化的汉语教师的需求。因此，在泰国大学当中，虽然汉语专业设置比较普遍，但是下一步还应该继续加强汉语教学研究。这其中的重要举措就是应该建立一批有鲜明的教学特色的汉语教育专业，培养专门从事汉语教育的人才，这样才能够有效的帮助汉语学习者获得更好的学习体验和优质的教学质量。

在专业设置的实践当中，特别需要注意到汉语教学专业不是单纯的中文专业。汉语教学专业的培养的根本目标是能够让学生掌握汉语和教育的复合知识，日后真正做到教书育人。他们需要能够将汉语作为一门语言的基本技能和知识教授给学生，让学生能够有效的掌握汉语知识、熟练运用汉语。因此汉语教学专业的学生不仅要牢牢掌握汉语理论的基础知识，还需要能够理解汉语运用的精髓。即他们不仅仅知道怎么运用，还必须掌握为什么这样用及为什么不能这样用，深刻理解汉语的各种使用规则，这样才能成为一名合格的汉语教师。

从某种程度上来说，汉语教学人员的专业功底甚至要比其他汉语相关专业的人的专业功底更为全面和深厚，只有这样才能有效的解决教学中遇到的各种问题，帮助学生更好的学习汉语。但目前直接从事汉语教学的人员的专业能力并不能达到这个要求。在基层的汉语教师甚至缺乏系统的汉语知识体系的认识，这也说明目前在泰国的汉语专业学习中，教学型的人才培养相对短缺。这也与我们调查得出的结论基本保持一致，我们发现在实际一线的泰国汉语教师中，专业学习汉语的人并不多，而交叉专业的汉语教师所占的比例则更高。而这些老师往往在汉语基础知识、教学法、语言发音等方面存在比较大的困难。

因此在汉语教学专业的设置中，教学重点应当是语言运用的基本规律，包括语音、语法、词汇、句型的理论知识，这样汉语教学专业才更具专业性和针对性。教育的基础是准确，甚至在某种程度上汉语教学专业的准确程度要求甚至要比一些应用型的汉语专业还要更为全面，必须让学习相关教学的专业的人能够全面系统的掌握汉语的语法语言等专业知识能够在后续的教学实践中有效的指导和帮助学生，这也是汉语教学专业设计的基本原则。

同时专业设置中应注意到“教”的特点，即在讲授知识的同时，也应让学生

掌握教育的方法和理论。通过设置汉语教学方法的课程，让学生在掌握汉语知识的同时，了解汉语学习容易存在的误区，了解汉语教学方法和技巧，掌握不同类型的课程教学，从而提升其未来的教学能力。

总而言之，汉语教学型人才应该是一类专门的人才，他们与一般的汉语人才相比有不同的特点。其人才的培养应该遵循特有的人才培养规律，按照专业的模式进行系统的培养，而非现在这种，缺乏专业思考和系统教学体系的常规汉语人才的培养模式。

三、加强非学历教育机会

汉语教学专业其重点在于应用性，而非理论性或学术性，其课程设置也应紧紧围绕这一点开展。在掌握了基本的汉语专业知识的基础上，汉语专业学生就应当重视自己在实践中应用汉语的能力的提升，利用一切可能的机会只用汉语应用汉语的机会帮助自己，掌握汉语知识。而与其他汉语专业人才的工作环境相比，实际从事汉语教学的各种汉语教学的教师们其实则是另外一种状况。

虽然在每天的工作中，汉语教师们都在不断的应用汉语知识进行教学，但是相对而言，他们使用汉语的方式更加片面。相比系统学习过汉语的人来说，泰国的汉语教师中还有相当比例的人群是缺乏系统知识的。他们可能仅掌握基本的汉语知识，他们的很多汉语知识是随着教学实践而逐渐补充上的。对于这些汉语教师而言，直接接触各种汉语学习理论的机会比较少，因此他们在教学中可能会长期存在错误而无法纠正。因此，在大学中，应该重视向这些汉语教师提供专业理论知识学习的机会，只有实现专业人才学习的实践化和实践人才学习的专业化，才能够有效的帮助汉语教学人才的成长，才能更好的从根本上提高泰国的汉语教学质量。因此，专业的汉语学历人才的培养和非学历人才的培养，两者必须兼顾。

因此，在重视汉语专业学生的培养的同时，增强非学历教育机会也同样重要。大学应安排更多学生实习或教学实践的机会，通过实地教学体验、参加志愿者活动等等，在实践中增强本土化汉语教师的跨文化交际能力，也同时可以提升他们的纠错能力和视野范围，反过来对汉语理论及教学方法的学习提供助力。

具体而言，大学应该提供丰富多彩的系统的学习知识的机会，从汉语的基本知识框架到语法结构等基础性的内容开始，系统的向社会上实际从事汉语教学工作的一线工作者提供学习机会和知识输出，而同时开设了专业的汉语教学课程的学校应该更加广泛向汉语专业人才提供应用和学习汉语的机会，给他们提供进入学校教学实践，提供使用汉语帮助学生的机会。通过两方面共同的努力，让汉语学习形成实践和理论相结合的有效的学习模式，避免理论不足的汉语教学实践者

和实践不足的汉语教学学习者，而出现而实现既会学又会用的，综合汉语实践人才的大量供给。

在教学环节的设置上，大学的课堂应该注重实践性内容的引入。随着泰国大学越来越多的中国留学生的出现，泰国的汉语教学也有了更多接触鲜活一线的应用实例的机会应该更加有效的利用起这些留学生资源，帮助泰国建立起实用的汉语教学体系，以供更多学生在课堂上学习汉语应用汉语的机会，真正做到学以致用、有效学习。

而对于长期在一线从事汉语教学工作的人员，大学都可以让他们进入到专业的研究机构，与专业的研究者共同探讨汉语教学中遇到的实际问题，并且寻求专业的解答。同时也能够将汉语教学一线所面对的实际情况，反馈给研究者，让研究者通过研究这些个例，逐渐的了解整个汉语教学的实际情况。让研究机构也能够从研究的高度，从系统的高度提出实际有效的解决方案，帮助包括政府社区学校在内的，与汉语教学相关的人员进行有效的研究，制定有效政策，直线教学质量的提高。

在目前大学整体教学资源供给不足的情况下，应该有重点有侧重的面向部分，有典型代表性的学校，向其汉语教师提供专业培训，并且尽可能的提供一些能够支持一些老师开展日常教学的系统化的产品与工具，甚至在有可能的条件下这些学校变成专业汉语教学的进一步延伸的分支机构让他们帮助推荐关于教学的展开，帮助系统提高汉语教师的综合水平。

非学历教育，对于大学本身看似与研究或相关系统的学术工作没有关联，但实际上却是开展研究工作的非常好的支持和补充，只有做好非学历教育，才能保持大学与一线鲜活的实践的有效接口，保证大学研究的内容不脱离实践，保证研究的质量。同时与实际教学工作有效结合，也能帮助大学在人才培养方面，获得更多的实际一线的、帮助人才培养活动的展开，提高人才培养质量，这是一个双赢的结果。也是从根本上提高汉语教学人才水平的有效途径。大学应该加强投入，与学校的教师、各种实际一线工作人员实现一种良性互动，那才能最大限度的充分利用资源，得到较好的学术成果和社会效益。

四、加强本土化汉语教师培养中的中泰互动

当前，泰国汉语教师队伍往往存在这样一个矛盾的问题：以中文为母语的教师，多数没有经过系统性的本科教育学习，教学理论和方法不足，对教学中出现的问题预估不足；而本土化汉语教师，其汉语基础理论水平不足，同时对汉语文化、中国文化的了解有限，容易起到只学“皮毛”的后果。这两类人都并非是完

美的汉语教学从业者，不过相对而言，本土化的汉语教师因为其投入度更高，因此可能是更好的汉语教学实践者。但是即使如此，由于泰国本土汉语教师存在天然的缺点，因此也不能有效的，解决泰国汉语教学中的这种挑战和问题。那么为了解决这些问题，你要找到另外一种途径，能够有效的解决泰国本土汉语教师能力问题进而实现教学水平提高，更好的实现汉语教学的目标，而这种有效的解决方式之一就是在汉语教师的培养过程中加强互动，实现汉语教师真正的中泰共同培养。

现在中泰之间的汉语教师合作主要表现形式是中国提供大量的汉语教学志愿者来到泰国从事教学工作。但是这不能长久执行，汉语志愿者的长期性和稳定性不足，这是制度上的根本缺陷。要想更有效的解决这些矛盾就必须另辟蹊径，改变以志愿者输出为主的合作模式，从中国向泰国输出汉语教学志愿者到泰国向中国派遣汉语教学从业者，能提高泰国的汉语教学从业者的专业水平为入手，根本上解决泰国汉语教师水平不足的问题。

任何语言的学习最好的方式能够实现深入语境的沉浸式学习的模式，而在泰国无论如何进行模拟，都不可能完全模拟出中国环境中的汉语使用情况。不能达到这样的一种理想状态，那么泰国的汉语教师也就无从实现学生的沉浸式教育的设计。如果想实现这一点，泰国的汉语教师必须来到中国，感受到真正的汉语使用环境。因此，培养本土化汉语教师，务必应加强中泰互动。

这种互动必须是全方位的互动，学术研究和志愿者互派到学生培养模式、教材考试的同步，通过所有的同步最终实现泰国汉语教学和中国本土关于教育的标准、流程、方法的相对统一，最终甚至能够实现以中国的汉语教学要求进行学生培养，真正让学生通过培养就能实现汉语的灵活运用。

要想实现这种教学目标，就必须突破现有的以单一的汉语知识教学为目标的互动模式，改变单纯的知识提问形式，而以包括但不限于聘请专业的中国对外汉语教师、开展汉语教学集中培训、促进中泰志愿活动的发展、赴华进行教学学习等形式的汉语互动活动来最终支持汉语教学方面的互动。这些手段都能够起到切实提升本土化汉语教师对中国、对汉语文化的理解，从而提升汉语理解能力及教学水平的作用。而综合运用好这些手段，泰国本土的汉语教学质量的提升才会有更好的提高。

但是在这个过程中，必须要紧密的注意泰国汉语教师的具体需求，不能脱离汉语教师的实际需求和培训需求，所有手段的选择必须是基于提高泰国汉语教师水平的初衷，而不能单纯的以短期提高汉语教学水平为目标。虽然通过志愿者的引入聘请中国汉语教师等模式，可以快速的提高泰国汉语教学的水平，但是这些

方式并不能从根本上提高汉语泰国的汉语教学水平。真正有效的提高方法依然是培养稳定的汉语教师的普通话的队伍很教学人才的供给。而要实现这一点，必须要在引入中国人才的同时，提高泰国本土汉语教师培养的造血能力，将各种来自中国的短期执行的项目最终转化为泰国当地能够长期执行的项目，以最终实现汉语教学能力的提高。而不能因为引进中国的汉语人才而放弃本土教学人才的培养，必须牢牢的认识的来自中国的汉语人才，只能作为泰国汉语教学人才体系中的补充，而不能作为其主体，而所有的来自中国的必须最终转化成泰国本土的教学方法和教学形式才能真正的长期持久的支持泰国汉语普通话教学的开展。

因此应该重视中国人才引入的同时更加重视让汉语教师的走出去，让大量的泰国的汉语教师来到中国影响学习，才是根本性提高泰国汉语教师水平和本土化的根本措施。

第二节、泰国本土化汉语教师的政府政策需求

一、泰国本土化汉语教师政策现状

汉语教育在泰国有着悠久的历史，由于中泰两国共同属于同一个文化圈，因此从历史上两国就有这远远的友好往来的历史，包括语言文字的交流也比较频繁。而随着中国的部分移民进入泰国，泰国境内也有了一些以汉语为主要语言的民族群体，这些群体对于汉语在泰国的推广起到了重要的作用。而随着汉语在泰国的影响力逐步扩大，泰国政府也在不同历史时期对汉语进行了官方或非官方的推广。在当代，随着中泰贸易的蓬勃发展，泰国政府也愈加重视汉语教育及本土化教师的发展。

1992年，汉语被泰国政府纳入中小学外语的教育范畴；1998年，泰国高校将汉语列为入学考试外语项目之一，以上政策标志着汉语正式成为泰国国民教育体系的一部分，得到了官方的承认和认可。

近年来，泰国政府及学校更是全力推动汉语教育的传播，泰国政府在全国46个府均建立了汉语中心，以协调促进本府汉语教育工作的发展；明确本土化汉语教师标准、教材标准、课程标准、考核标准，建立汉语教师网络平台；制定本土化汉语教师培养长期规划及短期计划，选拔本土汉语教师赴中国进行深造学习等等，一系列政策，为本土化汉语教师队伍的发展壮大起到了积极的作用。

特别是本土化汉语教师发展策略，与中国政府进行深度合作，政府成立专项奖学金，选送优秀本土化汉语教师到中国开展为期一年的汉语教育学习，学成回国后直接派送各中小学充实汉语教师队伍，可以说从顶层设计上做了充足的政

策支持。

当然，泰国本土化汉语教师政策虽可以说走在各国前列，但也存在系统性不强、高级人才缺乏、自身造血能力不足等缺陷，需进一步投入精力。现在从事汉语教育的高级专业人才在泰国是凤毛麟角，数量严重不足，由于这些人员的缺乏造成泰国的汉语政策制定及汉语政策研究工作的开展水平和能力仍然有一定提高的空间。是泰国政府也已经看到了这些问题，几年不断扩大汉语相关专业方面的博士人才的培养和引进工作，广泛的从包括中国等国在内的从引进和选拔兼职教授不做教授专业人才帮助推荐外国的汉语研究和教学工作，但是这些人难道看外国后更多的从事的依然是汉语的实际应用方面的研究对于科学研究方面投入仍然偏少。而随着泰国政府与中国语言大学，广西师范大学等大学进行的合作越来越深入，越来越多的专业汉语科学人才开始进入泰国，帮助泰国进行相关的研究和实践方法的提炼，这对于泰国整体的汉语教学水平和汉语教学实施起到了非常重大的推进作用。

近年来，泰国政府的汉语教育逐渐深入，越来越多的研究者投入到了汉语教学的研究当中，但是汉语教师群体本身还存在一定的问题，这些问题在前面我们的调研中得到了比较集中和系统的反映，解决这些问题的有效途径之一，就是进一步加强与中国的合作。

泰国政府目前做了几个主要的努力，首先是大规模的引进中国的志愿者和专业汉语教师队伍，在泰国当地的各类学校中开设相关课程。对于雇佣中国教师开设汉语课程的学校，泰国政府和中国政府都会给予一定的补贴，这些补贴有的提供给学校，有的则直接提供给教师。这些政策有效的帮助了泰国政府更好的招聘、培养和保留了人才。

另一方面泰国也大力的发展大学中的专业汉语，向社会供给大量人才，同时泰国政府也尝试开展更多的对外合作，通过将中国的教材教学体系引入来推动泰国本土汉语教学水平的提高。而在汉语教师待遇方面，泰国政府也提供了大量的支持，包括将汉语教师广泛的纳入到了泰国的教师保障体系当中、对于社会上举办的各类汉语培训机构给予政策上的支持、帮助办理相关登记手续等。

在政府的不断努力之下，泰国外国全社会的汉语学习热情都不断提高。在一些地区由泰国政府或泰国政府与中国相关机构联合举办的汉语水平等级考试报名都会提前爆满。而泰国政府对汉语教师考取专业汉语资格证书采取了支持与开放的态度，与中国实行资源互补，学习中国的专业考试制度和考试政策，并以中国的汉语考试标准为基础行，开展泰国的汉语考试工作。

二、泰国本土化汉语教师的经济与社会地位困境

泰国的汉语教师的社会地位与经济地位均处于较高水平，这一方面是由于汉语在泰国当地广受欢迎，另一方面也与泰国当地的社会文化有关。泰国整个国家尊师重道，对教师十分推崇，所以从学生到家长都对教师彬彬有礼，而整体社会方面，泰国教师的收入属于社会的等偏上水平，尤其在一些相对偏远地区，教师收入稳定，收入水平较高，成为一名教师，是当地人们就业的优先选择之一。

汉语教师同样属于教师范畴体系之内，对于很多学习汉语相关专业的人士来说，成为一名教师也是一个非常不错的职业选择。正是由于教师职业的吸引力，在一段时间内很多有专业汉语性的人来到了各个学校，成为了专门的汉语教师，而这些教师在不同地区的收入水平也各有高低。不过随着泰国经济水平的提高，教师职业的薪酬吸引力也正在下降，在泰国的一些重点地区，汉语教师的收入已经相对而言不如从前。

以泰国的曼谷地区为例，在当地从事汉语教师职业的人，根据任职学校的差异，实习期工资约为 4000-7000 泰铢不等，正式任职后工资约为 15000-35000 泰铢不等。2017 年泰国人均工资水平为 13900 泰铢，曼谷汉语教师工资看似远远超过平均工资水平，但考虑到曼谷仅市内租房费用就在 10000-15000 泰铢左右，消费及收入远远超过平均水平，故综合比较来看曼谷汉语教师工资只能称得上中等收入。随着经济的快速发展，曼谷地区居民的整体收入都在不断上升，而泰国汉语教师的整体薪资水平在这个区内已经算不得多么的出众，甚至部分教师还承受着比较大的经济压力。虽然相对其他经济欠发达地区，泰国的汉语教师整体收入水平还处于相对较高的之间，在包括曼谷在内的各个主要的经济发达地区，泰国的汉语教师经济水平已经不能够与其社会地位相一致，这也造成了一些优秀的汉语教师从汉语教学岗位中退出加入到其他行业。

另一个让泰国教师感受到自己的经济和社会地位开始下降的重要的原因是，泰国和中国的经济往来越来越密切，泰国各行各业对于汉语人才的需求都愈发的旺盛，特别是政界、经济界、工商界、旅游界目前正在大量吸纳汉语人才，其收入及社会地位远远高于汉语教师，使得汉语教师不再成为汉语人才的最优选择。

这样的现状一方面影响了新进入社会的汉语专业人才的职业选择，另一方面也影响着现有的汉语教师的职业选择。看到其他行业大量的招聘汉语人才，一些泰国本土的汉语教师选择离开教学工作。这种现象在曼谷等经济发达地区尤为突出。但是与此同时，偏远地区的汉语教师的绝对薪酬也不高，对于人才的吸引力有限，优秀人才难以流入，流入后也难以留住。由于这些社会经济因素的影响，泰国的汉语教师本土化也遇到了一些挑战。一方面是专业人才拒绝加入，另一方

面是偏远地区难以提供更好更优质的经济资源，在这双重作用下造成了泰国国内的汉语教师需求虽然在持续增长，但本土汉语教师的培养和产出却一直不足。

从官方的渠道来看，目前泰国主要的汉语教学工作开展人员中有约一半的人是来自中国的志愿者。这也与我们的调查结果相吻合。虽然志愿者轮换周期比较短，但是他们依然是泰国目前汉语教学的主力军，所以出现这种情况一方面是因为汉语志愿者本身是以一种熟悉社会的心态加入到汉语教学工作中，同时他们也获得了包括泰国政府和中国政府共同的经济支柱。因此对于他们而言，在泰国教授汉语是一段非常惬意和舒适的经历，而不会有过多的经济压力。但是对于泰国本土的教师而言，成为一名汉语教师则是终生的职业，如果不能一直保持相对较高的收入，较好的社会地位，那么他们很有可能会流失，这也是虽然泰国本土汉语教师职业稳定性更强，但其离职率依然居高不下的原因之一。

三、泰国本土化汉语教师的职业发展瓶颈

除了在经济和社会地位上与其他行业汉语人才有较大差距外，本土化汉语教师的职业发展瓶颈，是困扰汉语教师的另一个重要因素。

清晰的职业发展路径是一个人长期从事某项工作的基本保障，而对于泰国从事汉语教学的相关人员来说，其发展道路却并不清晰。作为一名教师，泰国的汉语老师也遵从基本的教师晋升路径，但是由于汉语本身为非主要学习科目发展，从事汉语教学的教师的真实发展路径和发展速度要低于其他科目的老师。甚至一些汉语教师在年纪尚轻的时候就会很快速的迎来职业发展的瓶颈，这对于很多人来说是难以接受的。在泰国，目前基本上没有对泰国本土化汉语教师的职业生涯规划，汉语教师行业也不甚规范，没有明确的资格晋升标准和途径，这导致本土化汉语教师未来发展的前景不够明确，也进一步限制了人才的涌入。对于很多人来说，加入汉语教师行列，就意味着从事一份缺乏挑战和变化的行业，随着年龄的增长，汉语教师的工资待遇都有所提升，但是也很难有所突破。对于寻求快速发展的年轻人来说是非常缺乏吸引力的，而且与其他的行业与汉语人才的使用和培养来看汉语教师的专业化培训和整体的发展规划都比较欠缺，汉语教师虽然从事着专业的汉语教学工作，大家很难接触到专业的汉语教学培训。相反和其他行业从事汉语工作的人员汉语学习机会，而且其他行业的汉语专业人才有更多的机会在正式和非正式环境下真正的接触汉语应用，比如在商务领域还有教案，就有比较多的使用汉语的机会，这与汉语教师目前所处的环境有着非常大的不同。这也成为一些人选择离开汉语教师行业而进入其它的一个重要原因。而且我们也不得不承认相较于其他行业，汉语教学行业对于汉语人才的成长，其实是不利的，

而且脱离真实的汉语环境能从基础的语言知识语法语句出发进行教学,这对于一个人长期的职业技能是有所欠缺的。

综合上面的这些因素,我们可以看到一个人选择从事汉语教育工作,他整体的人生规划缺乏足够的发展机会,他只能从事一份固定的汉语教学工作,在不断的重复过程中学习知识和掌握知识,但是与此同时,他也失去了真正的接触汉语实践的机会,他没有办法把最新的汉语知识引入到自己的生活中来,他也不能时时的提高自己。最后,汉语教师就变成了一个虽然从事专业的汉语工作,但是缺乏最新的汉语知识的汉语辅助人才,而这一类人才又缺乏清晰明确的发展路径,这对于所有的人来说都是一个不愿意看到的情况。

因此,尽快出台专门针对本土化汉语教师的分级政策,从政府角度为各类学校提供指导,进一步规范汉语教师行业及队伍,是泰国政府的当务之急。只有清晰了泰国汉语教学人才的成长路径,才能稳定泰国汉语教师队伍,让他们更加专注于自己的教学技能的提升,而不是在看到其他行业有更好的机会时就选择离开。同时配合汉语教师的职业生涯发展路径,我们应该规划更为清晰的汉语教师能力与成长路径,让他们有机会接触到更多的专业培训,持续的提高自己的专业能力,让他在学习中,在实践中不断有所成长,一方面获得政府的以及学校的专业技能等级的认可,提高自己的薪酬水平,另一方面也不断提高自己的专业度,成为社会和市场持续需求的人才,避免其因自身职业选择而产生了动摇。通过这样的手段可以让更多专业人才加入到汉语教学队伍中来让从事汉语工作的人返回到汉语教学岗位中,进一步的扩大汉语教师的队伍规模,稳定汉语教师队伍基础。

四、泰国本土化汉语教师的人才虹吸现象

随着中泰贸易的蓬勃发展,泰国各界需要汉语人才越来越多,政界、经济界、工商界甚至是旅游界,都对本土化汉语教师产生了人才虹吸影响。这种虹吸现象不仅仅是影响了汉语人才在最初的职业选择行为影响了汉语教学人才的未来职业选择行为,还从根本上削减了汉语教师队伍的规模减少了汉语教师的人才供给,最终带来了汉语教师队伍的人才供给压力,这种现象长期发展下去,它会对整个汉语教师队伍来非常大的不稳定因素,那如何避免这样的事情发生?对于汉语教师的本土化有非常重要的意义。

经济发展对人才的吸引是有巨大作用的,快速发展的行业利润率较高,这些行业一定会从社会上吸引相关的优秀人才逐渐加入到这个行业当中,而其他与这个行业产生人才竞争的行业就是处于相对的弱势。中国和泰国之间的经贸关系没有如此密切之前,泰国的汉语人才主要的流向是汉语教学,由于泰国当地的华人

华侨有学习汉语的传统，因此汉语教师在泰国是一个具有悠久历史的行业。在过去，由于泰国尊师重道的文化环境和教师独特的历史定位，因此成为汉语教师具有较强的人才吸引作用，早期泰国培养的汉语人才也不多，这些人所能接触到的社会机会也并不多，各行各业对汉语人才的需求都不旺盛，因此大量人才进入了汉语教师的行列。但是随着中泰经济关系的逐步密切，越来越多的经济领域开始对汉语人才提出了迫切的需求。例如，正在向泰国转移的中国传统制造业。随着中泰经济合作越来越密切，越来越多的中国投资项目在泰国展开工作，其中仅泰中罗勇工业园 2018 年就需要 3000 名能够熟练使用汉语的人才。而泰国当年的汉语人才供给规模也与此基本相当，只是一个经济合作园区的项目。随着经济合作项目越来越多，泰国本土对于汉语人才的需求越来越旺盛，如旅游业、零售业等一些行业当中，汉语人才的需求正在迎来一波小高潮。越来越多的汉语教师在旅游业和其他服务行业中从事兼职也证明了泰国对汉语人才的需求正在快速增加。但是在这些行业中，人才越来越聚集也就意味着汉语教师行业中可能吸引到的人才才会变得越来越少，甚至一些汉语教师能选择开原有的行业到新的行业当中去发展，这对于汉语教师的本土化是一个巨大的挑战。

虽然从根本上，汉语人才的需求旺盛，对汉语教师的本土化具有积极的作用，但是在短时期内在一定的人才供给总量之下，其他各行业的快速发展对于汉语教师的整体培养和人才输送还会造成巨大的冲击，很多人将不再选择进入汉语教师行业而进入其他行业就加剧了泰国汉语教师供给的不足，这也解释了为什么中国的汉语教师在汉语教学方面占据了泰国的半壁江山。而这种现象如果进一步发展，会带来整个泰国汉语教师本土化进程的停滞，甚至从根本上会影响泰国汉语人才的供给，这一定不符合泰国汉语教学政策开展的目标。

在现有阶段，工业制造领域、旅游业、零售业是对汉语人才需求最为旺盛的行业。这些领域中，工作机会多、工资水平高、发展前景好、职业生涯规划明确，在积累一定经验后，汉语人才有机会成为更高层管理者，可以说各方面对汉语教师职业形成了强有力的竞争趋势。可以预见，随着中国“一带一路”政策的发展、中国企业大力实施走出去战略，如果本土化汉语教师无法改变其职业发展的瓶颈和不对等的经济水平、社会地位，未来人才虹吸效果会愈加明显。

这就要求泰国政府，未雨绸缪，提前规划好整体的汉语人才的供给与需求平衡适当的对从事汉语教师的汉语人才与更多的政府关注和补贴帮助汉语教师快速成长，实现人才的持续输出，同时也帮助他们获取更好的工资收入和把好的社会地位。

第三节、泰国本土化汉语教师与当地学校间的合作障碍

一、泰国本土化汉语教师的当地教学实践情况

从泰国本土汉语教师所教授的年级来看,覆盖了从幼儿园直至高中的各个年级,这也说明了泰国的汉语课程的普及已经相对的成体系化,能够提供比较系统的汉语教育。而泰国汉语教师也基本上能够从事从幼儿园直到高中的各个年级的教育教学工作。尤其在本次调查中,出现了5名从事幼儿园教学的汉语教师,这说明泰国的汉语教师所从事的教学活动已经从原有的以中小学开始向更加低龄化的方向发展,这可能也是由于2010年泰国政府将汉语作为第一外语进行推广,在泰国2000多所学校中要求开设相关课程。^[25]这也解释了泰国国内对于汉语教师的需求量持续旺盛的原因。

从本次调查的情况来看,这些教师分布在泰国全境内的各个区域,包括泰国的西部、北部、中部、东北部,这也说明了泰国境内的本土汉语教师分布比较广泛,从一个侧面说明了泰国的汉语教育的普及范围相对较广。在泰国,本土化教师是区别于志愿者的长期从事汉语教育的教师。这些教师出生在泰国,也在泰国接受教育,拥有泰国国籍,这也说明了泰国整体教师队伍构成向着更稳定的方向发展。

在汉语教师分布广阔的同时,我们也能发现,整体而言高年级的汉语教师的教学时长要多于低年级的汉语教师。这一方面可能是由于高年级的汉语课堂教学课时要成为低年级的汉语教学课时,另一方面也可能是由于高年级的汉语教学实践机会要多于低年级的。也就意味着,低年级的汉语教师教授的人数,可能在略低于高年级的人数。那一个侧面反映了泰国汉语教师的实践机会都不均等,而这种不均等也并不是贯穿着泰国汉语教师的全部年级。

从调查了解的情况来看,而小学与初中相比,汉语教师就相对集中在小学的高年级阶段,也是目前泰国汉语教师主要集中的需求区域。调查也反映出,汉语教师志愿者群体集中的教学年纪基本相仿,从这些数据上来看,我们能够发现泰国的汉语教师无论从集中程度还是相对质量而言都是相对集中的年龄区间。从这样的情况来看,按教师的主要培养和使用,依然还集中在小学阶段,而这个阶段的教学对汉语教师的专业能力的提高相对程度有限,汉语教师通过这些教学实践实现的语言提升也比较有限,那么如何能够真正的提高汉语教师的语言水平?提高其职业满意度?这是需要通过以前的系统设计而完成的,在教学实践中通过师

[25] 杨源,《东南亚汉语教育发展现状、趋势及原因》,沙洋示范高等专科学校学报,2010

生相长的模式，来实现汉语教师水平的提高，可能并不适用于泰国的汉语教师群体，他们需要更加系统的知识能力提升的相关计划和设计，以实现汉语教师水平的提升。

而在这个过程中，依靠汉语教师自身的力量，是不足以实现这个目标的，必须通过更加强大的社会综合力量才能实现这一目标，而这也就需要通过综合调动，社会力量，大学的力量，不服的力量，实现汉语教师能力的提高。

在实际调研中我们也发现，还有教师在实际从事汉语教学工作之前，很难找到合适的实习机会，他们实际上只是带着空洞的知识走上了教学岗位，这对于汉语教师的培养非常不利。但是他们自身又没有能力去寻找合适的实践岗位和机会，也成为了汉语教师培养的一个难题，那虽然一些学校在大学当中会给学生提供一定的实践机会，而这些机会并不能满足所有的学生群体，这种不满包括两个方面，一方面是提供的绝对的实践岗位相对有限，另一方面是教学的实践机会并不充足。这些学生反映他们虽然有实习的单元计划，但是在实践过程中又没有充足的时间能够进行完善的教学体验，而另一些学生则反应他们实际上在教学当中难得到专业人员的有效指导，对于基层教学人员的专业能力有限，这些时间对于一些学生来说，没有发挥到足够的现实作用。

二、基层学校泰国本土化汉语教师的持续培养

在每年接受的汉语专业培训方面，泰国籍汉语教师大部分人每年接受的培训数量在1-5次之间，这一部分群体占有所有被调查人员的71%。这一比例基本与母语为中文的中国籍志愿者相当。而还有11%的人表示自己从来没有接受过专业的汉语培训。这也说明了泰国籍汉语教师接受汉语培训的机会不足，在这方面需要加强投入。

在持续培养方面，以专业培训为代表的社会供给明显不足，是所有人的一个基本共识，这集中表现在专业的汉语培养基本没有的调查结果，11%的人表示自己从来没有接受过专业的汉语培训，我们对这部分人也进行了一定的访谈跟踪，发现这些人具备继续学习的意愿。其实现实当中他们就缺乏学习的机会，要学习的机会分成两个方面，便是整个社会提供给在职汉语教师的专业培训机会本身比较少。另一方面也是在工作当中学校相应的学习机构没有给还有教师们提供足够的时间进行学习，汉语教师们没有相应的一会去出头汉语培训。

继续深入了解这些汉语教师对汉语培训的观点是，普遍认为地区的汉语专业培训对于提升自己的教学能力稳定，提升自己的教学意愿都有非常好的帮助作用，他们也非常渴望能够获得这些培训学习的机会，可是现实当中他们既接触不到相

关的信息，也没有稳定的渠道。

接触汉语专业培训的机会少只是汉语教师在职场中的一个烦恼，另一个重要的烦恼是即使获得了宝贵的培训机会，高质量的培训也非常难得，大部分的汉语专业培训的时间都不长。将汉语专题的培训甚至只有几个小时，而大部分的汉语培训都在2~3天之间，对于很多在教室的培训并不能满足他们学习汉语系统。从这个调研结果上来看，我们印证了对于汉语教师的社会培养的困惑之一，就是这会的专业培训力量与汉语教师的帮助和支持并不多，能够提得到的提高的机会并不多，这对于汉语教师的长期稳定，带着一些负面的影响，且而且从我们的进一步了解来看，让社会持续培训的缺失，对于汉语教师的整体的从业意愿影响比较大，一些汉语教师认为，不能保证自己持续提高在汉语教学方面的专业能力，非常不利于自己的职业稳定性，他们非常担心自己在未来的教学活动当中逐渐被社会所淘汰，为了解决这个问题，提供高质量的，持续性的，有效的专业汉语培训将会是一个有效的方法。

可是从我们对于泰国的汉语整体培养体系和教育资源分布情况来看，能够给予汉语教师相关的培训的机构和资源非常有限，难以支持系统的汉语培训的展开，一些专业的汉语研究机构，反而缺乏足够的渠道将自己的研究成果落实到实际的社会公众当中，也就是说事实上各种专业培训资源的掌握者，他们也有一定的需求自己的专业课程落实到社会当中，而这事实上也就意味着供需双方缺乏一个足够有效的合作意识和合作模式，假如能够打通专业研究机构和实际的学校之间的关系，那么很可能就可以有效的解决现在面临的宣读，尤其是专业培训不足的一种困境。

表17泰国汉语教师每年接受培训次数统计

教师性质	泰国汉语教师每年接受培训次数统计					合计
	1-10次	5-9次	3-5次	1-3次	从未接受过	
本土教师	3	6	15	20	5	49
非本土教师	5	2	9	24	5	45
合计	8	8	24	44	10	94

第四章 UGS 培养方法应用及其培养效果

第一节、中国汉语国际教育标准与泰国当地的结合

一、培养体系的引入

汉语是中国的第一母语，是中国唯一的官方语言。而汉语教育，也作为中国教育中的核心学科，获得了非常高的关注度和大量的教育资源投入。不论在各种重大考试中所占的分数比例，还是在日常课程设置的方面，都有所倾斜。而在具体的教学实施方面，不论是从课程的具体设计安排方面，还是从汉语教育的专业人才的培养方面都有很多优秀的实践经验。

1、在汉语教学资源方面，越来越多的资源被投入到汉语教学当中。

随着中国教育改革，尤其是高考改革的推进，中国的教育体系对于汉语的关注程度越来越高，汉语甚至已经成为了中国所有学科之中最为重要的学科。在教学体系设计当中，汉语教育所占的比重也越来越高。而从中国民办教育市场的发展情况来看，更能清晰的发现汉语地位的提高。从 2018 年至今，中国国内的大型教育机构，如新东方、好未来等都发布了语文学科产品，由于这些民办机构持有大量资金，而又将大量的资源集中在汉语类产品的开发当中，他们进入汉语市场一方面进一步说明了汉语地位的提高，另一方面也说明了中国国内的语文教育产品正在变得越来越丰富，包括大语文产品、大综合产品逐渐面世，这些产品又进一步的推动了中国整体汉语教育质量和水平的提高。虽然泰国不可能像中国一样大力推广汉语教学，但是这些汉语教学产品都可以成为泰国在推动汉语学习过程中所借助的资源。

2、在学生学习体系的设计方面，语文被定义为最重要的学科。

语文是基础学科，是所有学生必须学习的学科，在这种背景下，汉语学习也越来越重要。在课程方面，语文学科有比较完善的教育内容和完整的知识与学习体系。在整个中国的教育体系中，“语文”课程一直贯穿了从小学到高中的学习，系统教学共计 12 年。这 12 年中，包括中国实行的 9 年义务教育阶段和高中三年的非义务教育阶段。在义务教育阶段，语文是重点学科，被称为“主科”，在课程设计中占据所有学习时间的四分之一。而在高中三年，语文也同样是核心学科，占据所有学科时间的五分之一。在中国，语文被称为“主科”，与数学、英语并列，地位高于物理、化学、历史、政治等学科。

在高中教育当中，语文的教学特点随不同的高中性质而有部分变化。由于高中阶段不属于义务教育阶段，从初中升入高中需要参加升学考试，这种考试将学

生分为三类，其中一类可以进入普通高中学习，后续参加高考；另一类则进入职业高中学习，主要学习技能，后续无法直接参加高考，毕业后可以选择直接工作或进入大专学习；另一类人群则是直接放弃进一步学习，直接进入社会。因此，高中阶段的教育大致可以分为两种不同类型，分别是普通高中教育和职业高中教育。在这个阶段，两类高中都设置了语文学科，其中普通高中的语文科目是中国最重要的升学考试——高考——的主要考核科目，而职业高中的语文科目则是毕业考试中的必考项目。

但是进入大学阶段，中国的语文教育则相对偏弱。具有通识性质的“大学语文”课程在大部分大学和专业课程设计中被作为选修课，而非必修课程。而除了“大学语文”外，大学阶段已经很少有其他的语文教学课程了。

3、在教师培养方面，不同阶段的汉语教师主要任务不同。

在中国的大学前教育体系当中，汉语学科一直作为主要学科存在。结合学生培养的实际情况，义务教育的覆盖面最广、人数最多、需求教师量最大的是义务教育阶段，其次为高中教育阶段。而在大学阶段，由于没有必修的语文课程，从事语文专业教学的人则相对并不多。在一些大学当中，大学语文的教师往往将更多的精力投入到研究或专业技能课程的讲授中，而对于通识性的语文课程，投入的精力相对不多。但是从另一个角度来看，这种培养体系也让中国的汉语教师将更多的精力投入到了社会在职的汉语教师培训和提升，或者将精力投入到学术成果的研究和转化当中，在事实上推动了汉语研究和教学水平的提高。

4、中国的汉语教育体系对泰国的借鉴作用。

中国的这种义务教育-高中教育-大学教育的培养体系是建立在中国的汉语母语基础之上，全面套用在泰国的汉语教育当中显然不合适，但是这也从另一个角度让我们看到了，应该如何设计一个好的汉语教学体系。这种体系应该是从打基础的低学龄年纪就进行系统专业的汉语学习，这样的教学体系可以取得更好的教学效果。

在教师培养角度，中国的汉语教师培养并不是一次性完成，而是通过不断的学习交流活动，课程评比活动来让不同的汉语教师进行充分的交流与合作，学习各种专业的前沿的汉语知识，这对于中国汉语教师保持自己的教学水平，提高教学能力有非常重要的意义，也让中国的汉语教师能够通过这样的一种相互之间的合作关系，更好的找到自己的职业路径，找到前进的方向，实现教师的一些认同感。而从另一个方面，中国对汉语教师的培养，也说明了即使在中国这样的以中文为母语的国家，汉语教师的培养依然需要通过有效的方式进行培养。对于这些老师的培训，并不简单的通过课堂学习来进行，而是通过大量的实习、持续的继

续教育等来不断扎实教师培养的结果。

中国国内的汉语教师的培养过程,可以给我们提供一个基本的汉语教师培养的模式。即大学提供专业培养,义务教育和高中教育阶段的学校则提供培训的现实环境,而这些学校的老师,再通过回到大学参加学习来掌握最新的汉语教学研究成果。通过这种持续的循环学习,中国的汉语教师实现了持续的能力提高。这种模式对于泰国的汉语教师培养也有一定的借鉴意义,如果能够实现泰国汉语教师在社区学校-大学之间的不断循环,也能提高泰国汉语教师的能力。这也与我们前面的调研结果相一致,大量的泰国汉语教师都希望能够获得更多的汉语专业培训。因此,假如能够对泰国的汉语教师提供更加丰富有效的学习资源,实现汉语教师职业能力的终生提高,不仅对于汉语教师的培养有非常重要的意义,也会帮助泰国更好的实现汉语教师的本土化。

但是也必须承认,与中国相比,泰国的汉语教育资源相对有限。但是也应该看到,虽然泰国当地所具备的专业汉语教师培养能力可能并不足以支持汉语教师的终生系统培训的开展,但是通过与中国汉办等相关的跨国汉语教学服务与研究机构的合作,是可以获得更多的资源以支持汉语教学体系建设的。假如这种合作能够更大规模的开展,我们也能够预见:在泰国政府和中国政府进一步加深汉语教学方面合作的基础上,泰国从事汉语教学的一线工作者将会有更多机会来到中国进汉语学习,这将帮助他们实现自己使用汉语的水平和汉语教学水平的提高,进而促进他们长期服务于汉语教育。

二、教师教学水平认证体系的引入

在语言学习方面,统一的学习标准非常重要。统一的学习标准从根本上保证了学习者达成这种学习标准之后,就能够实现学习开始时所需要的知识能力甚至交流能力。而这又进一步给所有的语言学习和语言教学提供了目标和方向,确保学习者能够有效的学习。在语言教学中,大部分的语言学习都有相应的标准,例如International English Language Testing System^[26]、TOEFL^[27]、日语等级考试^[28]等。这些考试都由相应语言的母语国家进行设计,目的是全面的考察学

[26] 国际英语测试系统(International English Language Testing System),是著名的国际性英语标准化水平测试之一。雅思考试于1989年设立,由英国文化教育协会、剑桥大学考试委员会和澳大利亚教育国际开发署(IDP)共同管理。

[27] TOEFL是由美国教育测验服务社(ETS)举办的英语能力考试,全名为“检定非英语为母语者的英语能力考试”。

[28] 日语等级考试是由日本国际交流基金会和日本国际教育支援协会举办的国际范围的等级考试。

习者的语言使用能力、语言知识等。而在汉语学习中,也存在类似的考核标准体系,目前得到比较广泛认可的是HSK体系。这一体系比较好的反映了汉语学习者的学习水平,也能够对汉语学习者起到目标指导的作用,但是在泰国汉语教师水平的测定方面,还存在一定的不足。而与HSK能够有效指导学生学汉语一样,如果有一种适合于汉语教师水平的评定,就能够给予汉语教师终身发展的明确目标,这对汉语教师的稳定性将起到非常好的作用。

1、汉语水平考试与汉语教师水平

HSK体系既汉语水平考试,由北京语言大学汉语水平考试中心设计研制,包括基础汉语水平考试(简称为HSK(基础)),初、中等汉语水平考试(简称为HSK(初、中等)和高等汉语水平考试(简称为HSK(高等))。^[29]这套体系的设定科学全面,采用世界通用的语言水平评价体系,从词汇量、语法、语义理解方面有比较全面的考核,在目前的汉语国际认证中具有较高的认可度。但是相比前文提到的日语等级考试、TOEFL等语言考核体系而言,HSK还存在一些缺陷。一方面,在当前阶段,汉语在国际交流中所起的作用相对英语、日语等偏弱,尤其在留学、技术发展等方面影响相对有限,因此汉语的国际认证者往往是以日常汉语英语、商务汉语应用等为目的,对于学术研究中使用的汉语需求并不多,因此相比其他语言认证,HSK更偏重于日常使用。

更重要的是,HSK目前依然是由北京语言大学为主导进行的考试体系,缺乏中国官方的认证和推广,与其他语言水平认证体系相比,其权威性相对受到影响。而从泰国的汉语教师培养方面来看,HSK虽然比较适合于汉语学习者使用,但是却没有为汉语教学者提供相应的水平测试工具。因此,虽然越来越多的汉语教学机构和从业者看重HSK的学业水平测试,在泰国的汉语教师群体当中,通过HSK认证的人群也有日益扩大的趋势,但是HSK的认证却并不能代表一名汉语教师的教学水平。在这种情况下,如果希望找到一种能够更有效的反映汉语教师教学水平的指标体系,就需要在HSK的基础上找到一种新的评价方法。

2、日常的汉语教师评定方法

在实际的汉语教师教学水平的比较当中,学生的成绩是评价汉语教师教学水平的一个重要方式。在中国的汉语教师评价当中,学生成绩是汉语教师晋升下一级别^[30]的选拔条件之一。教师只有培养出成绩优秀的学生,才有可能获得晋升的资格。而从实际情况来看,学生的考试成绩确实能够从一个侧面反映教师的教学水平。学生的考试成绩最直观的描述了学生的学习质量,通过考试成绩,能够

[29] http://www.hanban.edu.cn/tests/node_7486.htm

[30] 这里指中国在汉语教师评价中使用的“职称评价”方法,后文将详细描述。

了解一个学生整体的学习状况，例如词汇量的变化、语法知识的理解程度等。而这些也从侧面反映着教师是否能够充分调动学生、激发学生的学习兴趣以及是否有效的传授了知识。

考试成绩虽然能够起到一定的评价教师的作用，但是这种评价并不全面。就一个教师而言，学生考试的分数能表达某一个层面的结果，但并不能全面的反映一个教师的综合能力和水平。尤其当老师面对的学生质量不同时，学生成绩的考核结果往往更加靠不住。例如一个教师的学生主要来自教育发达地区，这些学生从小就能够接触到汉语知识，而另一个教师的学生则主要来自于相对落后地区，那么这两群学生在汉语认知方面本身就存在差距，单纯比较这两个群体学生的成绩，其实并不能完全反映出汉语教师的实际教学水平。

3、中国的汉语教师评价方法

中国有一套教师评价体系，这种评价体系在中国被称为教师的“职称体系”。这一体系将教师分为初级教师、中级教师和高级教师。在高级教师级别之上，还存在一种“特级教师”，但是“特级教师”并非一个职称等级，而是一种荣誉称号。这体系再加上从事教师职业的准入资格“教师资格证考试”，就构成了完整的中国教师评价体系。

这套评价体系第一重视的是教师的基本职业能力，也就是汉语知识、教育知识的基本素质。这体现在“教师资格证考试”和初级教师的认定当中。当一个人准备从事教师职业时，他需要首先通过一个以考核教学知识为基础的“教师资格证考试”，这个考试的重点是考察考生对于教育的理解认知。而“初级教师”的认定也主要是对教师所教授的学科知识的了解程度和学生学习效果的评估。这种评估与泰国的汉语教师评价有相似之处，也是用知识考试+学生成绩为指标进行的。

但是进入到中级教师的考核就不同了，申请者除了通过考试，还需要实际的进行“公开课”，也就是带领自己的学生在评价者的面前真正的呈现一堂课，而评价者将会根据课程的情况对申请者进行打分，决定申请者是否有资格获得相应的职称认证。

而在高级职称的认证过程中，申请者还需要提供自己对于所教授学科的认识的文章，同时也需要通过知识考核、课程打分等考核内容。

这种考核体系在重视基本知识和教学成绩的基础上，还关注了实际的课堂表现情况，相比单纯的考试模式，更加能够全面的反映教师的教学水平。

4、泰国的汉语教师评价方法的建议

在泰国的汉语教学当中，找到适合泰国的汉语教师评价标准和模式非常重要。

这可以在全面引入中国的标准的汉语考试基础上,适当的参考中国的教师评价体系,尤其是汉语教师评价体系来设计泰国的汉语教师评价模式,力求综合全面的反映泰国的汉语教师的汉语教学水平。

在中国的教师评价当中,除了考试以外,还会考察其在课堂教学中的真实表现,综合考察其教学表现、学生互动、逻辑表现等,通过这种认证体系能够更加全面的考察教师的汉语教学水平,也能更好的指导教师的成长。这种认证体系可以适当的引入到泰国的汉语教师评价当中。这可以让泰国的汉语教师更加认可自己的汉语教学的专业性,进而投入更多时间和精力到自己的教学活动当中,实现教学水平的综合提高。这对于汉语教师本土化的持续进行将会有非常好的帮助。

但是实现这种考核,需要丰富的学校教学机会和系统的考核指标。在考核指标方面,中国已经有了相对成熟的考核体系和对应的考核方法,但是在机会提供方面,目前的泰国汉语教学领域却没有足够的支持,这也是引入认证体系的最大阻碍。

第二节、UGS 模式的基本内涵与泰国汉语教学师资面对的问题

一、UGS 模式的基本内涵

2006年,长春师范学院在论述学校建设规划时,首次提出了“UGS”的师范生培养模式,当时这一模式主要停留在理念提出阶段,既应当充分调动政府、大学和学校的力量共同培养优秀的师范生。2007年,中国教育部发布《关于大力推进师范生实习支教工作的意见》^[31],在这一政府文件中提出了“师范生教育实习是中小学教师培养不可或缺的重要环节”。从这之后,中国的学者开始更加广泛的关注教师培养中的“政府-大学-中小学”的师范人才培养模式的研究。

从次之后,中国的学者基于教育的相关要求,开始广泛研究示范学生的实践培养,这些研究多集中于教师培养的具体方法和路径中,其研究内容集中在示范生的职前教育^[32]范畴,例如靳希斌在2009年出版的专著《教师教育模式研究》一书中提出:“我国教师教育也应时代要求逐渐实现由封闭到开放、由单一走向多元,由数量走向质量的变革,逐步实现从继承到创新、从标准化到个性化、从

[31] 教育部关于大力推进师范生实习支教工作的意见[EB/OL]. (2007-7-5) [2016-3-31]. <http://baike.so.com/doc/7607499-7881594.html>

[32] 刘捷. 专业化: 挑战 21 世纪的教师[M]. 北京: 教育科学出版社, 2007: 137-138. 职前教师阶段的专业化是教师角色的储备期, 而教育实习是师范生实践教育理论、掌握教育教学实践经验, 逐渐实现由学生角色转化为真正教育工作者的关键阶段。

知识导向到能力导向，从终结性教育到终身教育的转型。”^[33]

随着越来越多的学者开始关注教师培养的职前教育内容，一些学者也开始发现，美国在 20 世纪 80 年代开始探索的融合大学与中小学资源，共同培养教师的 PDS (Professional Teacher Development School, 教师职业发展学校) 培养模式是一种非常好的教师培养方式，这种培养模式后来也被英国、日本、德国等国家广泛借鉴。^[34]

2011 年，中国教育部颁布了《教师教育课程标准（试行）》，文件提出教师教育课程理念为“育人为本、实践取向、终身学习”^[35]，这进一步激发了学者对示范学生培养模式研究的兴趣。2012 年，董玉琦，刘益春在研究中国教育人才培养模式和美国的 PDS 教育模式的异同时发现，政府在中国教育中所承担的角色和作用要远大于美国，因此在 PDS 模型基础上，增加了政府对于教师培养的影响，提出“U-G-S”模型，既在教师培养中充分调动大学、政府、学校三者的力量。^[36]

在这一研究基础上，更多学者开始更广泛的开展三者之间在教师培养方面的互动模式的研究。罗新祐，陈亚艳认为高校、政府和中小学校协作的教师教育共同体兴起发展背景是：教育理论与实践统一回归的要求，教师专业发展日益凸显，教师教育变革的呼唤，教师专业发展学校模式在中国发展面临困境。^[37]刘益春，李广等认为，U-G-S 是“基础教育创新服务实验区”功能上的扩展以及外延，同时还借鉴了美国 PDS 经验，协同发展是“U-G-S”教师教育模式运行的基本指导理念，其目标为在协同发展中培养出具有德性、具有智慧和能力卓越的教师，该模式有利于破解我国^[38]教师教育改革、师范大学办学特色和农村中小学教师培训的难题。^[39]

李建辉认为，所谓“三位一体”，指在培育义务教育师资队伍过程中，由地方政府统筹，高等院校、地方教育行政部门、中小学校三位合作，以县级教师进

[33] 靳希斌. 教师教育模式研究. 北京：北京师范大学出版社，2009：6.

[34] 董雅琪，UGS 机制下职前教师教育实践课程的设置与实施，闽南师范大学，2016-06-01：10

[35] 教育部教师工作司. 教师教育课程标准（试行）解读. 北京：北京师范大学出版社，2013：152.

[36] 董玉琦，刘益春，高夯. “U-G-S”：教师教育新模式的设计与实施，东北师范大学学报（哲学社会科学版）（2012.6）

[37] 罗新祐，陈亚艳. 高校、地方政府和中小学校协作的教师教育共同体——一种新的教师教育模式. 教学与管理，2013（33）：47-50.

[38] 此处指中国。

[39] 刘益春，李广，高夯. “U-G-S”教师教育模式实践探索——以“教师教育创新东北实验区”建设为例. 教育研究，2014（8）：107-112.

修学校为基地，建立教师教育创新实验区，辐射全县中小学和幼儿园，实施师范生“实习支教”与在职教师“置换培训”和“校际交流”同步改革，构建教师职前培养、入职教育与职后培训“一体化”体系。^[40]程茹认为UGS模式即通过师范大学（U）—地方政府（G）—中小学（S）间的伙伴合作和协同创新，充分利用大学学府拥有高深的专业知识、专门化的专家学者以及多样的学科门类等资源，探究关于中小学教育教学及教师专业发展所存在的各种的困境，进而同步改善教师教育和基础教育的质量，促进各地区教育质量的提高。^[41]

简而言之，UGS 模式指的是在进行教师培养的过程中，综合调动大学（Univuerse）、政府（Goverment）、学校（School）三个不同主体的资源，综合完成教师培养。从整个教师培养的过程当中，大学、政府和学校，这三者都需要彼此的资源支持，同时每一个主体又能帮助其他二者实现目标。这种配合如果能够顺畅的执行，那么在三方各司其职的基础上，既能形成合力，共同完成教师的高质量培养，同时也能解决各自所面对的主要困境和问题。具体来说，这个模式主要解决的是教学人才培养过程中，任何单一主体都不能解决人才培养过程中所需要面对的人才培养的多重社会需求。这些需求不能依靠任何一个单一的行为主体来满足，而必须在充分发挥三种社会主体的作用的情况下实现的一套的教师培养解决方案。

这套解决方案的关键是充分调动包括大学政府社会学校的这种力量来帮助教师进行成长，不单纯的依靠某一个具体的社会角色来完成。这一模式在中国得到大规模推广的一个原因是，

结合本研究中对于泰国汉语教师的调查结果，我们可以发现，泰国的汉语教师在职业认同度方面相对比较高，但是在专业能力上相对比较欠缺。这种现象与2000年前后的中国的教师培养面对的困境非常相似。这种现象的出现一方面是由于汉语教学的专业程度要求比较高，另一方面也是因为培养方式过于单一。在培养的始终以学科知识培养为主、以大学和汉语培训机构培养为主，但是在整个教师的生命周期中的全程培养比较缺乏。因此解决起来，可以借鉴中国的“UGS”模式。

[40] 李建辉. 协同创新教师教育改革，服务县域师资均衡发展. 中国大学教学，2014（11）：50.

[41] 程茹. 美国教师教育协同创新模式及其中国化改造. 高等教育研究，2014（5）：103-105

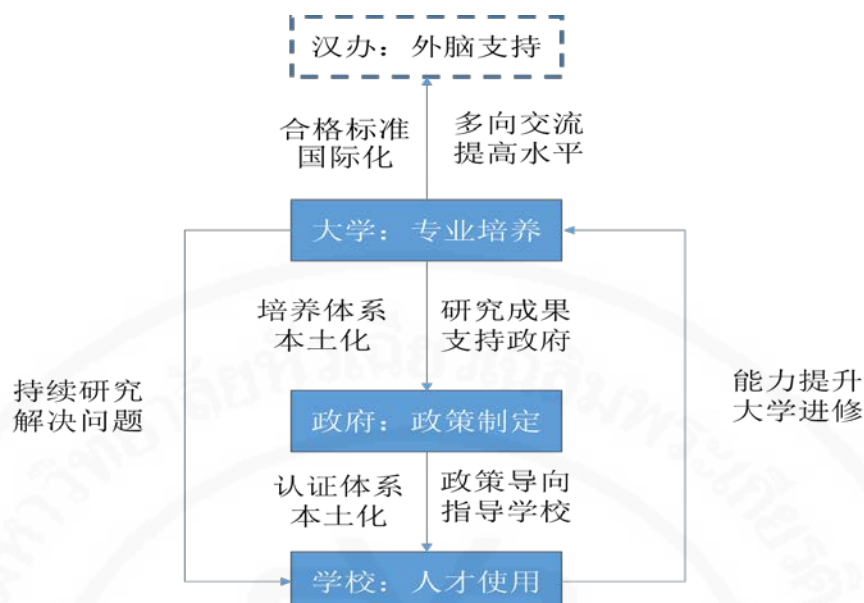


图2 “UGS”模型

“UGS”模型强调的是各种社会力量的综合作用。在这个过程中，大学的职责是提供系统的教学知识研究、前沿的成果、培养优秀的人才和面向职业教师的专业培训。

结合泰国汉语教师本土化的目标，大学通过不断的向政府输送研究成果，来协助政府制定相关的行业指导政策，提高政策的有效性和科学性，同时也持续不断地深入研究和探讨汉语教师本土化的各种问题。在这个过程中，其实就推进了整个汉语教师培养体系的本土化进程，让接受了系统汉语教育的汉语教师能够更加本土化。

政府的职责主要解决的是准入标准和教师身份定位的问题，通过政策的调整和影响，来提升教师的专业度。通过承接和使用大学的研究成果，来实现提升整个汉语教师行业专业水平的目标。同时也将大学研究成果进行规则化，以指导学校开展相关工作。

学校在这个模型中主要指小学、初中、高中等社会基础教育的学校。这些学校是教师最主要的工作场所，在教师的培养上，学校的作用无可替代。学校一方面提供了非常重要的教师实践的的场所，另一方面也提供了学校教师持续学习的机会，通过不断的教学活动、学生互动，实现自身能力的提高。而同时，小学校的老师们也可以获得大学的支持，以接受更为系统的知识学习。

而大学作为开放的学术交流平台，可以与以中国汉办为代表的，世界各国的汉语推广机构广泛合作，共享最新的研究成果、教学方法与经验，接受国际标准。

依托大学-政府-学校的三者良性互动关系,可以将这些新知识更好的运用到汉语教学工作当中,更好的实现汉语教师的本土化过程,提升汉语教育水平。

二、泰国本土化教师培养面对的问题

为了更好的界定泰国汉语教师培养所面对的问题,本人对涉及到汉语教师师资培养的主要相关机构,包括泰国教育部中基础教育委员会: Office of the Basic Education Commission (以下简称基础委)、泰国教育部民校教育委员会: Office of the Private Education Commission (以下简称民校委)、泰国教育部职业技术教育委员会: Office of the Vocational Education Commission (以下简称职教委)、和泰国高等教育科学研究创新部: Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation (以下简称高教部)中主管中文的项目官员或处长进行了访谈,同时对中国国家汉办驻泰国代表进行了访谈,以代表资源方和外脑的观点。

1、本土汉语教师师资供给不足

在访谈中,我们对主要的汉语教师主管部门管辖的学校及汉语教师的来源情况进行调研,主要情况如下:

采访对象	管理对象	教师来源
泰国基础教育委员会	管理泰国公立幼儿园和中小学,管辖范围内共计有 900 多所学校开设汉语课程,2019 年有 400 多所学校接收汉语教师志愿者。	(1)本土汉语教师约 2000 名。 (2)2019 年接收中国汉语志愿者 481 人。 (3)少量通过中介机构聘用的汉语教师。
泰国教育部民校教育委员会	管理泰国普通全日制学校 3937 所和国际学校 207 所,共计 4144 所,其中开设中文课程的学校 500 余所。此外还有非全日制的私立学校 10,523 所,其中包括语言培训学校。	(1)2019 年接收汉语教师志愿者的学校约 200 多所,411 人。 (2)每年除了接收汉办的志愿者之外,还有 200 多名来自中国侨办的汉语教师。 (3)本土汉语教师数量不详。

泰国教育部 职业技术教育委员会	职业技术教育委员会管理泰国职业技术类学校共 911 所，其中包括公立职业技术学校 429 所，私立职业技术学校 482 所。开设汉语课程学校 134 所。	(1) 129 所学校学校接收汉语志愿者 145 人。 (2) 本土教师 20 人。 (3) 公立学校中的本土汉语教师 5 人。
泰国高等教育科学研究 创新部	管理全泰国 156 所大学，其中有 134 所开设有中文专业，包括中文师范专业（4 年制）和中文师范专业（5 年制）。	(1) 公立大学中注册的本土汉语教师约 500 人。 (2) 2019 年接收汉办志愿者人数为 316 人，其中在各孔子学院任教的志愿者有 248 人，在普通高校任教 58 人。 (3) 其余自聘汉语教师数量不详。

通过上述泰国政府主管教育部门的汉语教师数据情况来看，在主要的开设汉语教育的学校中，职业类院校的本土汉语教师力量最为薄弱，而在全日制学校中，来自中国的专业汉语教师（非汉语志愿者）数量最多，外来的专业教学力量最强。而在包括幼儿园和中小学在内的基础教育领域中，本土教师数量最多。这样我们可以大致得出一个初步结论：在基础教育领域里中国可提供的汉语教师实践培养机会最多。而职业教育中开设中文课程的学校数量最少，本土汉语教师数量最少，这可能也是后续汉语教师培养的主要供给方向。但是同时，全日制学校中，开设汉语课程的学校大约为 12%，这些学校中的本土汉语教师数量统计不详，也说明了未来很有可能出现本土汉语教师需求的爆发式增长。泰国教育部基础教育委员会在访谈的过程中提到：“除了通过国家汉办申请的汉语教师志愿者之外，还有少部分学校通过中介机构自聘中国籍汉语教师，因为通过中介机构聘用的老师在办理签证和工作证上全部都是中介机构协助办理，学校不必要花费更多的时间和精力办理这些手续，但是通过中介聘用的老师费用成本非常高，因此只有很少一部分。”这说明汉语教师的需求已经让一些学校开始跨出现有的供应体系而寻求资源，印证了对于汉语教师的需求。这也提醒泰国政府，泰国的汉语教师需求正在增长，如果不能提前做好教师供给，尤其是稳定的泰国本土汉语教师的供给准备，下一步的汉语教师供给可能出现更严重的不足，进而带来汉语教学中介服务成本大增、汉语教师质量不可管控等问题。从高教部的汉语志愿者申请数据上

看，即使是在培养汉语教师的大学中，汉语教师缺乏的数量也是很高的，依然需要借助外界资源的支持。

2、大学的培养质量有限，教师进入学校时中文技能尚不熟练

在对基础委的访谈中，相关人员明确表示：现在泰国本土的师资力量主要还是靠着大学当中师范类专业的学生，毕业后考取教师资格证，进入到教师队伍。现在大部分师范类大学对于汉语本土教师的培养还是非常基础的，虽然学的是中文专业，或者说汉语教学专业，但是诸多专业课程或者教学理论等课程还都是在用泰语授课，只有各别课程需要用到中文，如“汉语课”会学习到和用到中文，但是有的还会从拼音等等非常基础的汉语知识学起。关于教学法，教学技巧等等也仅仅是学习了泰语的理论知识部分，没有很好的机会能够去实践。毕业的学生很多都还不可以用汉语流利的交流，但是却可以做中文教师。这也是造成师资水平不高的原因之一。

主管民教委汉语项目的黄处长提到：培养本土的汉语老师主要是在大学，但是现在大学的中文专业有些是汉语零基础的学生，就是在中学阶段没有学习过汉语，进入大学之后才开始学起，而且学习的汉语都是很基础的内容，大部分都是生活汉语，学习的内容不够深入，不能够达到可以从事汉语职业的水平。如果说让他们来教汉语，可以教很基础的内容，但是如果让他教唐诗，就不可以了。教师普遍水平不是很高，即使是拿到奖学金到中国攻读学位的学生大部分也都需要先读预科，否则不能应对之后的专业课课程。”

3、教师的评价标准存在偏差，没有统一的评定标准

在基础委访谈中提到：中文专业毕业的学生如果想考入公立学校做教师，是和泰国公务员的考试制度相同，考试的科目也都是用泰文考，对于教师的汉语水平却没有规定具体的标准。后来也有人提出要达到 HSK 三级的水平，但是我认为 HSK 三级对于一个汉语老师来说，水平也不够高的。但是对于汉语教师的评定没有一个固定的标准，甚至都没有要求汉语教师必须要通过 HSK 汉语水平测试。所以才造成了很多现在在岗的汉语教师汉语水平并不高，都不可以和我们用汉语流利的沟通。

民教委提到：民教委的汉语教师普遍年龄要比基础委的教师年龄高一些。因为基础教育委员会采用的是公务员制度，需要参加国家统一考试，而民校教育委员会下面的私立学校教师岗位不需要选拔考试，学校可以自主聘用。很多华裔华侨懂的汉语的都可以去应聘。造成了汉语教师水平层次不齐，整体水平并不是很高。

高教部讲到：泰国开设汉语专业的大学有很多，其中分为汉语师范专业和汉

语非师范专业。汉语师范专业是五年制，毕业后可获得教师资格证，可从事教师职业。汉语非师范专业是四年制，毕业后没有教师资格证，如果想要从事教师职业，需要增加学习一年师范类专业课程，然后考取教师资格证。而且对于汉语专业的学生毕业时需要通过 HSK 汉语水平考试某个级别，或者是否需要通过 HSK 汉语水平考试，从政府层面来讲，是没有一个统一的要求的，全部由各个大学自主制定标准。

4、汉语教师的考核机制和薪酬待遇存在不足，自我提升动力不足

基础委访谈中提到：公立学校的老师在这方面的主动性相对来说差一些，因为公立学校的在编老师是和泰国的公务员系统一样的，按中国人的话就是说是个“铁饭碗”，会让他们觉得很多东西学习了可能在工作中的用处不是很大，甚至用不到，所以也就不太想去主动提高自己。在薪酬方面，按照泰国政府的规定，本科毕业的工资水平是 15000 泰铢起，其他的就是一些补贴等等。但是对于泰国本土老师来说，他们的工作量和工资是不成正比的，工作量要远远大于工资收入，因为除了正常的教学之外，还要担任班主任或者负责学校的其他工作。而外籍的汉语教师最主要的还是以汉语教学为主。

民教委提出：工资水平普遍在 15000 泰铢，有些学校还不能够达到 15000 泰铢这个水平。由于教师的工资水平并不高，所以对于年轻人来说没有什么吸引力。少数学校对于汉语能力及水平较高的老师可以支付 20000 泰铢及以上的工资。有很多优秀的汉语人才不愿意从事汉语教师这个行业，因为工资水平不高，没有吸引力。民校教育委员会对于汉语教师没有相关的晋升制度，教师工作的优秀与否在于学校的评定，然后体现在工资上，有些学校会对工作突出的汉语教师提升工资，除此之外没有什么级别上的体现。而且随着学生数量的减少，有些学校还会裁员，减少教师，也使得教师数量不稳定。

职教委提到：如果是中国籍的汉语教师一般为 15000—20000 泰铢，有些私立职业技术学校在 20000—30000 泰铢左右。泰国籍的汉语老师一般在 15000—20000 泰铢之间。工资不是很高，所以也是造成汉语教师师资缺乏的原因之一，因为现在很多职业都需要汉语人才，比如导游，翻译等等，工资待遇都要高于汉语教师。

高教部提出：汉语教师普遍工资水平不高也是造成师资缺乏的一个重要原因，虽然在大学人的老师工资水平会比在普通中小学高一些，但是能够进入到大学任教的教师要有较高的学历或者相关职称要求等等，需要花更多的时间去进修和自我提升，并不是本科刚刚毕业就可以做到的，而学生们毕业马上面临的事情就是找工作，所以大多数学生会更倾向于高薪职业。

5、汉语教师培训提升机会少

在所有的采访中，被采访者都提到中文的培训机会还是相对少的。而且所有公立学校的老师如果需要外出，不管是去开会还是参加培训等等，需要上报文件，然后经过层层审批才可以，手续非常繁琐复杂，而且每个老师轮到的机会也不太平等。基础委曾经与中国国家汉办合作了一个本土教师培养的项目，泰方每年选派 100 名大四即将毕业的学生赴华学习语言一年，学成后回泰国进入公立学校担任汉语教师，但是也仅仅只做了三年就结束了。高教部也有相关的互换奖学金项目，每年与中国互派交换生，泰国外派的赴华留学的学生毕业回来之后，必须在泰国从事教育相关的工作，根据外出留学的年限，按照 1: 3 的比例作为回国后服务的年限，但是整个项目每年仅有 7 个名额，这 7 个名额中并不全是汉语教学专业的学习，也有中医专业，汉语言文学等等专业。

6、教材与课程地位问题

在所有的访谈中，都有将汉语课程变为必修课的意愿，但是教材不统一、教师数量不足、学生培养质量有限，课时调整受影响较大，都进一步限制了将汉语设计为必修课的可能，而课程缺乏必修课的地位，进一步又限制了优秀人才向汉语教师队伍的流动，甚至造成人才的流出。

三、UGS 模式主要解决的问题

在上世纪 90 年代，中国的一些义务教育阶段的学校认为教师的培养主要的职责在于大学。大学通过高效的教学体系、科学的教学设计实现师范类学生^[42]

的高质量培养。在这一阶段，政府和学校都认为，只要大学能够提供出合格的师范毕业生，就可以是帮助学校应对教师培养挑战。

但是事实证明，这种方式并不能真正的解决所有的教学需求问题。当时的中国政府向师范类大学提供了大量的资源倾斜，这些倾斜包括资金的支持、学生福利的支持等，而最关键的是，在大学选拔生源的过程中，允许师范类院校的部分专业优先于其他院校进行招生^[43]

。这样的制度设计事实上给予了师范类大学选择更多优秀学生的权利。在这种政策的主导下，虽然大学确实向学校提供了更多优秀的毕业生，但是后来的教师离职等现象也时有发生，而且也并没有实现向全社会提供更多的优质教师。相

[42] 中国将未来可能从事教育工作的学生统称为师范生。

[43] 在相当长一段时间里，中国的小学、初中教师并不通过大学进行培养，而是通过“职业示范院校”进行培养，这些学校从初中毕业生中选择学生，将最优秀的学生提前录取。这种招生模式在相当长一段时间里保证了优秀学生进入教师行业。

反，这一政策事实上进一步让中国的教育不平衡加剧。^[44]这一政策运行了将近10年^[45]，但是越来越多的学校发现，师范类院校的学生质量开始下降。虽然大学的教学内容更加完善和科学，但是学生经过培养后，真正的教学技能并不能满足教学需要，与10年前相比，师范类学生需要更长的时间才能成长为合格的教师。而在教师进入职业稳定期后，其职业能力的持续提高也并不如过去的教师那么明显。通过对10年的政策反思，中国的教育界开始认识到，政府提供的政策导向、学校提供的实习资源、教师的持续成长空间、社会在政府引导下对教师这一职业的认识，都是影响教师成长的重要因素。因此如果想要更好更有效的帮助教师成长，就需要更充分的调动大学、政府和学校的资源，围绕培养教师这一目标，设计各自的角色和任务，最终实现教师的培养，而不能将这一任务简单的交给大学去完成。在这种背景下，中国的教师培养开始重新使用“UGS”模式，在培养教师方面不再单纯的依靠大学，而是综合依靠政府、学校和大学的三方面力量，共同解决教师培养的痛点。^[46]

第三节、泰国汉语教师本土化的UGS培养模型

一、针对泰国本土化教师培养的建议

1、对于开设汉语的中小学，制定统一的汉语水平考核标准。现在泰国各学校教学教材不统一，课时设置不等量，学生水平参差不齐、教学缺乏系统连贯性，考核标准不统一，而很难统一汉语教材和教学大纲的问题，可以先制定统一的汉语水平考核标准。即使各个学校使用不同的教材，每周的课时量也不同，但是根据学生的年级和课时的比例，制定一套水平考核标准，可以整体上统一泰国汉语学习者的大致汉语水平。如：按照学校的课时量来划分，每周开设3-5节汉语课的学校，小学3年级时需要通过YCT二级考试，6年级通过YCT四级考试，初中通过HSK一级，高中通过HSK二级。每周开设5-10节汉语课的学校，小学3年级时需要通过YCT三级考试，6年级通过HSK一级考试，初中通过HSK二级，高中通过HSK三级。即使各学校选择的汉语教材不同，基于一个统一的衡量标准，也能够规范学生的汉语水平。

[44] 政策实施过程中，当时的优质学校可以更容易的从大学获得优秀的毕业生，而相对落后地区则更难获得优秀的毕业生，这事实上加剧了学校间的教学差距。

[45] 此处指在2000年前后。

[46] 在2000年左右，中国的教师培养思路发生了变化，更加重视教师的实践机会和教学能力的培养，但是直到2006年左右，长春师范学院才第一次对这一阶段的教师培养政策进行系统总结，提炼出“UGS”培养模式这一概念。

2、统一大学中文专业的汉语评估标准。针对这个问题，大学应该对师范类中文专业和非师范类中文专业分别制定考核标准。将通过 HSK 汉语水平考试成为学生毕业的必要条件。有高教部统一制定标准，如：师范类中文专业毕业生必须通过 HSK 五级，非师范类中文专业毕业生必须通过 HSK 四级等。从整体上提高汉语专业学生的水平，从而促进汉语教师水平的整体上升。

3、中文课变成必修外语科目之一。虽然各个教委都希望将汉语变成必修课，但是实际操作起来又会有很多问题，那么先将汉语课先变成必修的外语课程之一。让汉语课和英语都是必修的外语课程，但是学校可以根据实际的情况选择开设哪一门必修外语课，或者说有条件的学校可以开设两门外语必修课。这样就会增加汉语教师的岗位，尤其是在公立学校中，增加编制内的教师岗位，有相对稳定的保障，对于汉语人才也是一种吸引力。

从未来的发展而言，随着一带一路的推进和中心国家体系的变化，汉语的应用和未来需求越来越多。从泰国社会中国汉语职位需求的增加和汉语职位工资水平的提高能够看出中文的潜力，那么学生在实际学习过程中，也应当有选择学习语言的机会。

4、规范教师的晋升制度。系统的晋升制度是对这个行业规范发展的重要保障，泰国的公立学校对于教师有一定的晋升制度，而私立学校中却完全没有，这很大程度影响了汉语教师自我提升的积极性，对于职业的稳定性，教学质量都会带来负面的影响，从而影响汉语教学的质量。政府应从高层制定统一系统的教师晋升制度，可以看出清晰的职业规划，上升空间。会激发教师自我提升的积极性，从而可以提高整体的汉语教师水平。

5、根据教师工龄提升教师薪资水平。薪资水平很大程度上影响了教师行业的稳定性和发展，在不能够普遍提升教师工资的前提下，可以根据汉语教师的工龄来提升，泰国政府应考虑增加一部分财政拨款用于增加教师的薪资待遇，稳定本土教师的队伍，刺激新鲜血液的注入。同时泰国社会中致力于教育发展的企业家大有人在，也可向社会募集资金，成立汉语教育基金，用于培养和提升泰国的汉语教学师资队伍。特别是泰国的华人华侨，他们对于汉语的热爱和支持是发自内心的来自血缘的，他们非常愿意为泰国的汉语教育事业贡献自己的一份力量。

二、泰国汉语教师本土化培养的 UGS 分工

大学

政策与知识的研究者，专业质量的保证者

政府

资源与支持的协调者，汉语政策的制定者

学校

学习与教育的实施者，一线教育的实战者

针对上面提出的具体解决方案，其实与中国当时面临的教师培养的问题很相似，但是在今天，泰国在汉语教师本土化的过程中，还不能有效的解决这三者的合作问题。通过访谈可以了解到，现在这三者都是各自做各自的工作，相对独立，各自只在自身工作范围内开展众多项目，而没有联合在一起。而且原来的高等教育委员会现在又从教育部当中分出去，科技部合并一起，成立了高等教育科技研究创新部。使得大学和中小学，以及现在的教育部之间可能更加疏远，而大学或者说高等教育科学研究创新部的独立自主性更强，如果从教育部的层面制定出相关的政策需要去执行，那么就需要和高教部进行协商，达成一致才可以推行。访谈中各个教委和高教部都提出了希望增加教师岗位的想法，职教委表示：目前的职业教育学校如果需要汉语教师职位，需要先申请开设汉语学科，经过审批后获得编制，而在学科设置上，又不太可能将汉语定位为必修课，这样进一步降低了获得编制的可能性，这造成了职业教育学校中汉语教师数量的不足，又反过来影响汉语教学质量，进一步降低汉语学科的重要性。民教委提到：政府应该增加更多的汉语教师编制，才能有国家的财政拨款支持，编制内的教师在福利待遇方面都有很大的保障，如果能够增加编制内的教师岗位，对于汉语人才也是一种吸引，让汉语教师稳定性更强。而且要提高教师的工资待遇，否则优秀的汉语人才都会流入高薪行业。高教部的项目官员也提到：每年公开招聘的编制内岗位非常有限，例如：很多汉语人才想要从事汉语教师这个职业，但是招聘的岗位是在泰国清迈或者其他地区，而报考的人是在曼谷，很多人想要在自己生活的城市或者地区工作，但是该地区又没有相应的岗位，有岗位的地方没有人去，缺乏师资，这就造成了人才浪费。还有一些获得奖学金的人员学成后，必须要回到自己出生所在地的学校去工作，而在该地区没有汉语教师的岗位，即使学成也无用武之地，这也是一种人才资源的浪费。

在整个 UGS 循环当中，大学、政府、学校，都有各自的角色与任务，他们必须有效的完成自身的任务，在这个基础上，整个 UGS 系统才能有效的运转起来。

在整个体系中，大学是整个循环的起点。大学通过研究科学系统的汉语学习体系，输出有效的教学内容，提供更加全面深刻的社会研究成果来推动其他两者。

从前面我们的调研情况来看，泰国的汉语教师本土化的一个重要的阻碍是专业知识和专业培训的缺乏。而这正应该是大学努力发力的地方。泰国的大学通过与世界各国的广泛交流，与中国汉办及专业汉语院校的有效合作，能够快速的提升泰国的汉语教育研究的水平，而这些研究又会推动政府的政策调整和学校提高教学质量。同时，泰国的大学还可以进一步广泛的开展汉语本科、硕士及博士教育，向社会大量供给汉语人才，提高汉语教师的整体水平。

而对于存量的汉语教师，泰国的大学则可以提供广泛的专业学习机会，提供更多的专业汉语教育课程和培训班，通过这些手段来实现汉语教师水平的提高。

而在政策研究方面，泰国开设汉语教育的大学在研究汉语知识的同时，可以针对性的开展社会调查，并且依托自身的研究优势，充分结合各国的政策经验，配合与指导泰国政府的汉语政策制定，以形成全社会的汉语氛围。

而在汉语教师的待遇、晋升这些汉语教师本土化的关键因素中，泰国大学能够在充分了解世界各国汉语教师发展和待遇情况的基础上，提供更加全面系统的研究结论。同时也能通过横向的不同学科的教师成长路径和纵向的世界各国的汉语教师成长情况来指导泰国汉语教师的激励政策的制定工作，而这种研究能力是政府和学校都不具备的。

政府在整个 UGS 体系中，是核心环节。在汉语教师本土化的过程中，政府是资源与支持的协调者，是重要的资源保障。

政府通过制定汉语教师政策，可以有效的影响社会资源的投向，提高汉语教师的归属感。在我们的调查中，发现汉语教师的绝对薪酬在泰国当地并不处于相对较高的水平，而泰国的汉语教师中也有大量人员从事兼职工作。从好的方面来看，这说明了汉语在泰国当地的广泛应用和巨大的商业潜力，但是另一方面也说明了泰国的汉语教师可能存在收入压力，并进一步导致其并没有在汉语教学方面全情投入。长期发展下去，这很可能进一步带来汉语教师的跨流失，进一步影响汉语教师的稳定性和本土化进程。更为严重的是，在部分访谈中，一些教师甚至提到其兼职工作与汉语的关系并不大，这可能在后续会造成汉语教师的跨专业流失，造成本就不充足的泰国汉语教师资源的进一步流失。

而通过政府政策的制定和引导，可以实现社会各方面对汉语教学的进一步的资源投入，这极有可能对汉语教师会产生更多的牵引作用。如果泰国政府能够制

定有效的汉语教师政策，避免曾经出现的汉语教师政策的反复，对于未来的汉语教师本土化将起到非常重要的稳定作用，甚至会加速泰国当地的汉语教师本土化的进程。

同时，作为整个 UGS 体系的核心环节，政府可以起到联系大学与学校之间的纽带作用。一方面，政府有能力把零散的社会需求和社区学校的需求整合，向高校系统的反馈他们的需求，加强社区学校与高校的配合。同时，政府也能提供高校了解社区学校的窗口，提高高校与社区学校之间的沟通效率，提高大学提供系统的汉语教育服务的使用效率，获得如泰国汉语教师知识水平的提高、大学培训资源利用率的提高等具体的好处。

社区学校在整个 UGS 体系中是真正的学习与教育的实施者，是一线教育的实战者。通过他们的实践，汉语教学才有可能在泰国当地扎根落地。无论是大学的研究，还是政府的政策最终都需要社区学校的真正运行和落地，如果在整个 UGS 体系当中，社区学校不能有效的参与，汉语教师的本土化将无法实现。具体来说，社区学校需要在三个方面提供有效的支持。

首先，在中国的教师培训体系当中，社区学校充当了重要的专业教学人才培养的最后一环的角色，社区学校提供的广泛的实习机会，保证了经历了系统教育的大学毕业生能够真正的理论联系实际，提高教育教学水平，而这也是中国的 UGS 模式最为核心与强调的内容。泰国的汉语教师培训中，也可以借鉴这一经验，实现汉语教师培养的本土化水平提高。

其次，社区学校需要成为政府政策的坚定的执行者，他们需要完整有效的落地各种政策，保证政策落地的结果与政策预期相符。

最后，社区学校是所有泰国汉语教师真正工作的场所，必须体统有效培训机会，完善的晋升体系。虽然培训机会的提供更多的依靠大学、政府，晋升体系也并不完全是泰国社区学校所能提供的，但是毋庸置疑，社区学校在这方面所起到的作用，将会决定整个 UGS 体系是否能够真正有效的最后一环。

三、泰国汉语教师本土化培养的 UGS 循环

UGS 模式的核心是大学、政府与学校之间的充分合作。在整个链条上起作用的并不是单纯的一种影响关系，真正起作用的是这三者之间不断相互影响、相互促进的关系。从这方面来说，UGS 模式本身的循环过程可能比单纯的一个模型引入更为重要。

结合泰国的实际情况，目前泰国当地的大学广泛开展了汉语专业的招生和人才培养工作，同时也进行了大量的研究工作。大学层面与中国的孔子学院之间的

合作也越来越多、越来越好，中国与泰国大学合作的孔子学院数量也越来越多。

而同样，泰国的社区学校也与中国孔子学院合作，开办了一些孔子课堂。但是相对而言，其规模和数量都还相对较少。这样规模和数量的孔子学院和孔子课堂，不能完全支撑起泰国的汉语教师的学习需求，在我们的调研中，部分汉语教师的专业培训机会为零，这说明，在泰国存在汉语教师培训机会供给不足的情况。在这种背景下，充分调动各种社会资源，提供全方位的培训，为汉语教师创造各种各样的学习机会是非常重要的。

而在政府层面，一方面泰国政府与中国政府之间进行了大量合作，而随着两国之间的经贸、政治合作越来越广泛，泰国政府也越来越重视汉语教育的开展，从政府层面进行了汉语课程的设置与推广，这为泰国的汉语教师本土化提供了良好的基础。

但是与此同时，泰国的汉语教师培养过程中的“UGS”三者之间的合作循环关系还没有完全打通，大学的研究成果还不能完全作用于社区学校和政府。从汉语规划的整体角度，政府还没有制定出打通全部汉语教学活动的政策。

这种情况，对于汉语教师的长期职业发展具有一定的阻碍作用。没有明确的汉语教师职业发展晋升路径，也就无法吸引足够数量和质量的人才加入到汉语教学活动。同时，由于大学的培训力量、社区学校的教学机会还没有能够有效的发挥，泰国汉语教师的培养还没有达到投入产出最优的状态，无论从资源投入的绝对量上还是从资源配置的有效性上来看，都没有达到最好的状态。在这个循环体系当中，政府、学校、大学如果能够形成更加紧密的关系，是非常可能形成投入最优的效果。

UGS 模式的循环，是整个“UGS”模式是否能够成功的核心关键因素，在充分分工的基础上，大学政府和社区学校必须充分的承担自己的责任，同时认真完成自身的工作要求，并与另外两个角色形成更广泛的探讨。从实践情况来看，UGS三者之间的探讨是促进产生新的解决方案的有效路径。通过探讨找到问题解决思路，是让汉语教师的培养脱离过去单一因素培养所带来的问题实现终生培养的一条捷径。

大学培养出合格的汉语教师，而政府也能提供对应的汉语教师发展的支持政策，同时社区学校还能提供完善的职业发展体系和实习机会。这样，UGS 模式中的三个角色就基本完成了自己的主要职责。而在这同时，大学也不断推动政府变革政策，而政府的变革政策又推动着社区学校改变自身的政策，社区学校的变化也推动了大学内部深入的研究面对的新鲜问题，大学发现这些问题后，又进一步的推动政府进行政策变革，这样就形成了一个循环往复的 UGS 的循环模式。UGS

模式的循环，如果能够持续的发展下去，将可以给整个的泰国汉语培训体系带来持续不断的发展动力，对未来的汉语教师培养起到持续稳定的作用。这一循环如果能够良性持续，其结果将是能够进一步实现教师培养的持续化与终身化，有效帮助泰国找到汉语教师本土化的持续有效的道路。

但是如果 UGS 体系的循环不能有效的进行，有可能让整个的汉语教师培养体系变成一潭死水，最终政府、学校和大学之间的信息和需求都不能互通，汉语教师培养又恢复到了过往单一模式进行培养的情况。因此必须促动 UGS 体系的循环，持续的提供优质的汉语培训资源，才能真正实现 UGS 体系的价值，最终实现泰国汉语教师的全面本土化。

四、泰国汉语教师本土化培养的 UGS 延续

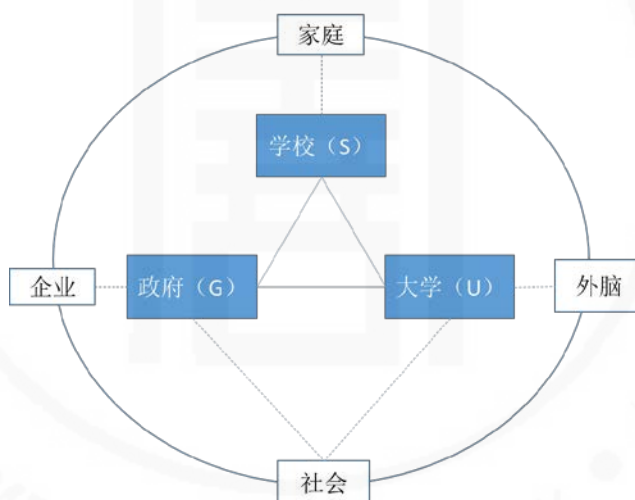


图 3 UGS 体系的延续模型

汉语教师作为汉语教学推广的重要载体，其整体的稳定性非常重要。通过调研能够发现，泰国的汉语教师整体职业满意度较高，对于从事汉语教师工作较为认可，但是同时也能发现，目前泰国的汉语教师收入水平与其在社会上所能获得实际回报相比并不高。同时泰国的汉语教师队伍中，泰国籍教师数量偏少，而来自于中国的汉语教学志愿者又缺乏长期在泰国从事汉语教学的意愿。这也意味着，目前泰国汉语教师的整体结构，可能不能完全满足泰国整体的汉语教学的需求，需要更多的政府、社会力量投入到相关的人才培养、待遇提升等方面。而这也是在泰国汉语教师培养体系中，需要贯彻“UGS”体系的根本原因。

UGS 体系是一套完整的教师培养体系，通过有效的调动大学、社区学校、政

府三者力量,可以有效的提供高质量的教师培养方案,培养出高质量的教师队伍。而在这三者的有效配合的基础之上,其还有超出循环本身的延伸部分。

UGS 体系的延伸,可以充分的实现社会、企业和外脑等不同资源的整合。这些资源整合在一起又会形成一个新的闭环,通过这些因素全面的发挥作用,可以解决很多在汉语教师本土化过程中原本无法解决的问题。当整个社会都形成了一个完整的综合的支持汉语教师发展的社会环境时,教师的本土化而不再是问题。

从学校的角度来看,学校并不仅仅影响教师和学生,学校还影响着家庭对于汉语教师这个职业的看法。而大量社区学校对家庭所施加的这种影响,将会成为汉语教师社会地位高低的重要影响因素。

而政府可以有效的影响企业。通过对企业的影响,政府就可以进一步的影响社会资源的走向,让全社会更加尊重汉语教师,提高汉语教学从业者的职业认同感。

大学则可以通过与更多外脑的合作,让更多先进的理念、世界各国的有效做法被泰国当地所引进,为政府调整政策提供丰富、扎实的研究依据。

而大学与政府还可以直接影响社会舆论,通过构建社会舆论尊重汉语教师、重视汉语教师的舆论氛围,进一步提高汉语教师的职业认同感。

结合我们的调研情况,在 UGS 体系的延伸方面,应该做好以下这几方面的工作:

首先我们应该建立一个人人都尊重汉语教师的社会氛围,这种社会氛围的形成一方面要基于泰国本土尊师重道的社会环境,另一方面也基于泰国当地人民对于汉语传播和汉语文化的积极学习的热情。在这个基础上,政府进行适当而有效的引导,最终让汉语教师成为一个人人都羡慕的职业。

其次我们应该非常重视家庭的作用。通过学校教育影响家庭,让家庭重视汉语教育的质量,重视汉语教育的结果,最终形成更好的全社会的综合重视的氛围。

再次我们应该关注企业和外脑的作用。企业作为汉语人才的最终使用方,他们在根本上决定着泰国汉语教育开展的实用性和针对性。企业愿意支持汉语人才的培养,汉语教育就不会缺乏市场,汉语教师的社会地位就不会过低。而外脑的作用则更为直接,他们可以提供丰富的研究内容、教学方法、政策实践,通过对这些外脑研究的传播,可以让更多的人了解汉语的巨大价值,可以为各种社会氛围的营造、家庭氛围的营造,提供源源不断的智力资源和研究支持。

第五章泰国汉语教师本土化对中国教育服务机构的启示与资源需求

第一节、中国国家汉办驻泰国代表对泰国汉语教师本土化的观点

中国国家汉办驻泰国代表王会昌处长表示：本土教师培养是泰国汉语教学下一步最应该解决的重点问题，不是之一，是涉及到泰国汉语教学可以长足持续发展的重要问题。而且我认为这个项目应该是有泰国教育部进行顶层设计的项目，是自上而下的，不是由下而上的。现在泰国很多的大学都开设了汉语专业本科课程，如艺术大学，诗纳卡琳威洛大学等，还有一些学校开设了汉语专业研究生课程，如：朱拉隆大学，皇太后大学等；极少数的大学还开设了博士学位课程，如：华侨崇圣大学。其中一些大学采取了与中方联合办学的模式，如：孔敬大学采取3+2，英语汉语双学位模式。此外还有各种奖学金项目，如：政府奖学金，孔子学院奖金，一带一路奖学金等等。但是即使做了这么多项目，做了这么多年，从泰国本土教师的数量有多少，和质量有多高这两个维度上来看，我认为还是欠缺的，都远远的和泰国汉语教学的市场不匹配。那么其原因我认为最重要的一个就是泰国政府缺乏顶层设计，没有清晰的整体规划，对于汉语这门学科的发展没有整体的设计。对于汉语课程的课时量，教材，教学大纲都没有统一的标准，对于教学的质量没有评价体系，没有规则可循。对于本土教师的评估，如是否需要达到HSK的某个级别，教学方法的可实用性等都没有一个评价指标，就造成了现在泰国汉语教学的现状是“大而不强”。

一直依靠汉办或者其他教育机构、大学的外派师资支持，是不能够满足泰国汉语教学的需求，也不能够保证泰国汉语教学长足稳定的发展。现在中国出现一个新的现象，就是现在中国的年轻人愿意出国发展的越来越少，中国近些年的高速发展，和国外的停滞不前，差距越来越大，让现在的年轻人越来越看到了中国国内的机遇、吸引力和挑战。汉办每年外派汉语教师志愿者到泰国支持汉语教学，但是从去年开始就进行了二次补录，今年也同样如此，仅靠一次公开报名都已经不能满足数量需求了。泰国政府应该关注到这个现象，要为自己后续的汉语教学储备力量。

针对于这些问题，我认为要从培养和聘任两方面来解决，仅仅培养，不能有实际聘任也不能解决师资缺乏的问题。现在泰国的大学做的尚有欠缺，本科阶段缺乏毕业之后汉语教师的就业途径，同时更加缺乏高端的本土教师，缺乏硕士，更缺博士。就汉办角度而言，更加关注的是中泰联合办学进行硕士和博士的培养，

而不是按照原来的给予奖学金，让泰国学生赴华攻读学位的模式。联合办学采取可“1+1”的模式，在中国学习一年专业的汉语知识，在泰国学习针对泰国的教学方法和理论研究，而且可以同时学习教师职业相关课程，考取教师资格证，设置中泰双导师制共同辅导。或者效仿中国的定向培养和委托培养的方法，如高等教育科学研究创新部和教育部合作定向培养，高等教育科学研究创新部专门为泰国基础委学校专门培养一批汉语教师，之后直接进入公务员系统。或者在现有的教师队伍中开展委托培养，对现有师资队伍进行学历提升等等。泰国政府应该制定一个“泰国本土教师培养及聘任指导意见“或者”推动泰国汉语教学的五年规划”让汉语教学从国家从政府层面有一个整体的统筹。

第二节、泰国汉语教师本土化对中国汉语教育服务机构的启示

近年来，泰国的汉语教师本土化水平在逐年提升，从教师比例到教学水平都有所提高。这也对中国的汉办，在推广汉语教师本土化方面有一定的启示。通过学习泰国的汉语推广模式，尤其是在汉语教师本土化方面的一些经验和教训，能够推而广之的帮助我们了解其他国家在汉语推广和汉语教师本土化方面所存在的主要问题，这对于未来我们制定汉语推广策略和帮助其他国家落地汉语学习，提升汉语教育水平有非常好的借鉴意义。

首先，在汉语推广的有效经验方面，泰国为我们树立了一个标杆和样板。在短短的几年之中，泰国的汉语学习人数达到了数百万人，而在整个教育体系当中，汉语教育也成为了教育的重要组成部分，虽然泰国本身就具有汉语文化传统，但是另一方面也表明了近些年来泰国政府持续推动汉语政策变革带来的正面积极的影响。

汉语的推广背后是政治经济联系的越发密切，当一个国家与中国的经济政治联系日益紧密之后，汉语热就变成了一个自然的过程。任何国家在推广汉语的早期，都不会将汉语作为一个大范围普及与覆盖的专业技能。汉语更像是社会学习中的一个小众技能，为人们就业、增加收入甚至是兴趣爱好的实现提供支持。

而随着中国与泰国的经贸联系日益密切后，泰国国内的汉语学习人群快速增加。当汉语学习人数超过百万人规模后，泰国的汉语教师人群数量也自然开始增加，而且开始呈现出年轻化的趋势。

这实际上客观反映出泰国的汉语教师队伍正在变得逐渐的合理化和年轻化，这将会为后续的汉语教育持续发展奠定基础。

汉语推广的过程中，并不是马上达到最佳状态，从泰国的实际经验中，我们

能够发现，随着经贸关系的快速发展将会给汉语的推广带来非常大的推动作用。而当这种经贸关系密切到一定程度时，汉语的推广就会出现爆发式的增长。

如果我们将这种现象作为汉语推广的依据，那么中国汉办就应当对中国与他国的经贸关系进行密切关注，当中国和某一个国家产生良好的经贸关系趋势时，就应该提前启动推动汉语教育，提前储备汉语教学人才。

教育毕竟是一个回报周期较长的事业，虽然经贸关系的发展能够推动汉语教育的发展，但是这种发展必须有良好的基础，否则汉语教育就极有可能从两国之间交流的主推力量变为阻碍力量。

其次，“UGS”的合作培养模式对于汉语教师的培养和成长非常有帮助。这一模式在很多教师培养过程中都起到了非常好的促进作用。通过“UGS”模式，可以有效的整合各种学术资源，同时也能将这些学术资源与社会需求进行绑定，提高资源利用效率。

通过“UGS”模式，可以在一个国家建立稳固的人才供应和输出模式，也会为汉语在当地的实际发展起到非常好的推动作用，而这种教育人才的培养模式，实际横向迁移到泰国的汉语人才的培养过程中能够解决目前泰国汉语教师本土化的一些问题，这也说明了这一模式的强大的适应性和解决问题的能力。通过系统的大学教育加上社区学校提供的广泛的实践机会，可以快速的实现汉语教师的本土培养。也将会为未来的中国汉语人才的海外培养提供一条行之有效的方案设计的路径。

再次，泰国的汉语教学实践也证明了，广泛的志愿者对于当地汉语教育的补充，可以有效的维持汉语学习的人群规模，稳定汉语教师需求，提供更多的就业岗位。在调查当中，我们发现，在一个学校中，泰国本土的汉语教师与中国籍志愿者之间的数量关系是呈正比例的。也就是说，汉语志愿者并没有夺取泰国本土教师的就业机会。相反，通过汉语志愿者的带动作用，更多的学校开始开设汉语课程，这反而在刺激汉语学习的需求和对汉语教师的需求，提供的工作岗位也会更多。

汉语教师是一个长期而稳定的职业，但是志愿者属于短期的支持型的人力输出模式，他们不可能为一个地区提供稳定的、长期有效的教育服务。依托志愿者的力量，当地学校可能会在短期内开办出特色课程或者专业课程，这些课程可能为未来的长期汉语教学课程打下基础。在这种情况下，某一个学校希望维持自己的专业特点和竞争优势就必然将这个短期学科发展成为中长期的学科。

从这方面来看，汉语教师志愿者的作用就更加凸显。汉语教师愿者带来的不仅仅是一次短暂的教育学习的经历，而更应该承担着培育当地的学校汉语教学

的综合能力，主动承担起当地汉语学科建设的责任。假如一个汉语志愿者离开后某个学校就失去了汉语教学能力，那么只能说其没有达到我们想要达到的最佳的效果。但是让汉语志愿者能够真正实现这一职责，汉办也需要给汉语志愿者提供更多的支持和帮助，让他们有更多的资源来帮助当地学校完成汉语教学体系的建设。

综上所述，中国汉办在推广汉语本土化的过程中，必须坚持与中国整体的宏观经济政策保持一致，向经贸热点地区持续的输送高质量的汉语教学志愿者，同时为汉语志愿者输出地提供更多的系统学习汉语的机会，推动政府间、大学间的汉语学习机会，让汉语从专业层面到实际操作层面都有更多的资源支撑，为未来的全方位多层次的汉语学习和交流活动的开展打下有效的基础，提升汉语合作的深度。

汉语教学的开展离不开专业化的汉语知识的输出，也离不开专业的汉语志愿者的提供，这些都是中国汉办的基本工作内容，做好这方面的工作，将为中国汉语在世界各地的推广打下更加良好的基础。

泰国汉语教育推广的成功，是常年多方努力的结果，这个结果得来不易，而同时进一步维持和巩固这个结果也需要付出更多的努力，目前来看，人才本土化将是解决汉语教育长期持续发展的根本性方案，将会成为汉办未来工作的重要方向和突破点。借鉴和总结泰国汉语教师本土化的各种实践经验，将泰国汉语教育这个世界汉语教育推广样板间的经验推广给世界各国希望学习汉语、接受汉语教育的国家，也会对汉办的工作起到非常良好的推动作用。

第三节、泰国汉语教师本土化对中国汉语教育服务机构的资源需求

泰国汉语教师本土化根本上需要泰国政府在政策和资源上投入更多。但是同时，泰国汉语教师本土化对中国汉办也有很多的资源需求。通过我们的调查分析能够发现，泰国本土的汉语教学和研究资源相对不能满足泰国的汉语教学的相关工作的所有需求，而这些也都是未来汉办可以开展工作的重点方向。从当前来看，泰国对于中国汉办的需求主要集中在三个方面，其一是泰国汉语教师的汉语教学实际水平还有待提高，其次是相关的专业知识资源还需要进一步的引入，其三是专业的汉语教师资源不足也是制约泰国汉语教学本土化的重要因素。

在具体的汉语教学资源需求方面，主要的需求有大学的教育培训需求、教材教案的需求和汉语志愿者的需求。这三个方面既存在一定的相互独立性，但同时也构成一个整体，对于泰国的汉语教学开展有重要的意义。

一、大学教育培训需求

在这些需求当中，大学教育的培训需求是最根本的需求，提供更多、更专业的培训是提升既有的汉语教师水平的重要方法，通过提高这些汉语教师的专业能力，不仅对提升汉语教学水平有帮助，而且能对提高泰国的汉语教师地位、提高整个汉语教师队伍的稳定性提供更好的支持。而这方面的资源，泰国当地高校能够提供的替代资源有限，需要中国汉办起到更好的协调和支持作用，沟通中国高水平大学与泰国当地政府、学校的合作。

这方面汉办具有得天独厚的优势，一方面汉办作为中国政府的重要机构，可以与中国的高校相关科研院所进行有效的联系，汉办也可以作为平台搭建起更多的中泰之间相互交流的学术论坛机会。现实当中，中国拥有丰富的汉语专家学者资源，而中国汉办也能接触到世界各国的汉语教学实践当中的鲜活的案例和实际的经验，而泰国本土的很多教育机构中也有汉语教学的研究成果。这些都是泰国和中国汉办之间的相互需求。但是由于地理的阻隔和各方面的原因，这两方面的需求不能很好的沟通，而中国汉办恰恰能够弥补这个缺陷，帮助泰国和中国的相关研究人员实现更有效的沟通合作，共同推进汉语教育的发展和推广。更为重要的是以中国汉办为平台可以帮助更多泰国本土的研究者和教育者能够来到中国，感受真正的中国汉语文化并在汉语环境中提高汉语的专业水平。

二、教材的需求

除了大学教育的培训需求之外，教材的需求在本次调研的主观题部分体现较为全面，很多泰国当地的汉语教师提到，他们需要更加系统全面的教材来支持教学工作开展，也希望这些教材能够有效的与中国主导的汉语考核标准相协调，提高教材的实际使用价值。

教材是汉语知识传递、汉语教学方法实施的重要资源。但是在泰国当地长期以来，汉语教材并不统一，教材的来源复杂多样，甚至一些教材是教学活动实施者根据自己的实际经验和需求自行编制。这对于汉语知识的系统传播不利，也不利于未来泰国汉语教学标准与中国的汉语教学标准的统一。

由于教材无法统一，一些学校所教授的汉语并不符合中国的标准汉语体系或相关国际认证的要求，这导致一些学生在学习之后，其在各类汉语认证考试中的成绩并没有明显的提高。这也说合适的汉语教材对于推动汉语教学在泰国的落地非常的重要。

而在教学编写方面，除了编写标准教材之外，泰国的汉语教学实践还要求教材的编写要注重汉语教材与泰国当地实际情况的结合，这样才能实现汉语教材

在泰国当地的本土化和落地化。同时，汉语教材也不能仅提供一本教材或一套教材，还应该提供相应的教学辅助材料，相关的参考资料甚至与教材相配合的汉语言文化经典，只有这些的全面，才能真正帮助泰国的汉语教师有效的学习汉语知识、领悟汉语知识，进而更好的组织和实施汉语教学活动，帮助泰国的汉语教师能够讲出有趣的课程，让学生们更有效的学习汉语。提供标准化的教材，不仅对于学生来说，能起到促进学习的作用，对教师而言也能够帮助其教得更为专业，对未来的教师持续本土化有非常好的帮助作用。

三、汉语志愿者的需求

泰国汉语教育对于汉语志愿者的需求是持续和长久的。泰国的汉语教学局面的打开与推广，离不开大量中国汉语志愿者的支持，而这些志愿者的选拔与派出，都需要中国汉办提供有效的支持。

经过多年的发展，中国的汉语志愿者派出已经越来越具有规模，在所有的志愿者群体当中，泰国又是汉语志愿者群体最多的国家。而随着泰国汉语教育的推广和汉语教师本土化的进展，泰国当地对于汉语志愿者的需求也有所变化。为了满足这些需求，中国汉办除了基本的汉语志愿者的派出之外，还需要给予汉语志愿者更多的支持与帮助，并给予他们个更多的责任。

例如，派往泰国的汉语志愿者不能仅仅以教授汉语或短期教学为最基本的目标，还需要想办法让其所在的学校能够更有效、长期的开展汉语教育，在教学实践中能够把中国最新的汉语研究成果或者专业书籍和教材引入到泰国的当地的汉语教学当中。在提供志愿服务的基础上，还能从根本上提高泰国汉语教学的水平，改善泰国汉语教学的现状。

而在要求汉语志愿者保质保量的完成教学工作的同时，也应该鼓励汉语教学志愿者在泰国期间与当地的教师广泛结交朋友，为当地的汉语老师提供支持。在教育学生的同时，也提供一些专业的教师培训，在力所能及的范围内，为泰国当地的汉语教育作出更多的贡献。而要实现这一点，不仅需要泰国政府的大力支持同时也需要中国汉办的持续努力。

四、在对泰国当地汉语教师政策方面的引导

汉语教学，本身是一件需要长期投入的工作，但同时也是一项脆弱的工作，辛苦培养的师资体系很容易就出现问题，导致汉语教学体系不够稳定。而为了更好的服务于汉语教学，建立一支稳定的汉语教学队伍非常重要。因此，除了上面提到的泰国推广汉语教育的根本经验之外，泰国的汉语本土化也需要一些具体的

支持,结合本研究的调研情况,当下泰国汉语教师本土化所需要的核心支持包括以下几个具体方面:

1、加大泰国本土教师的培养力度,加大人才供给。尽可能的提供合格的汉语教师到泰国开设汉语课程的学校,为支持相关学校开展更高效的汉语教学工作提供稳定的汉语教师队伍,持续提高汉语教学水平。

2、调整泰国汉语教师的分布情况,尽可能的保证每所开设汉语课程的学校都有一名以上的泰国籍专业汉语教师。从目前的调研情况来看,泰国开设汉语课程的学校中,约有10%的学校没有泰国籍的专业汉语教师,这可能对未来泰国汉语学的推广带来问题,这些学校也可能在中国的汉语教学志愿者离开后,出现教学空白,影响教学质量。因此,应当调整泰国汉语教师的分布,尽可能的让泰国教师参与到汉语课程中来,以保证汉语教学的连贯性。

3、调整泰国汉语教师的待遇水平,提高其获得感,同时调整汉语教师的薪酬结构,让其有更多元的薪酬获得机会,保持适度的社会优越感,以保证引导优秀人才从事汉语教学工作,保证汉语教师队伍的质量。

4、进一步加强与中国汉办、中国开设对外汉语专业的学校之间的合作。在泰国现有的汉语教育人才结构在短期内不可能全面改变的情况下,尽可能的保证汉语教学志愿者的稳定输出和供应,避免因志愿者供应不及时导致的汉语教学受到影响。同时开设更多的专业教学项目,给予泰国当地教师专业汉语学习的机会。

5、加强政府与中国汉语志愿者培训机构之间的联系,尽可能的延长汉语志愿者在泰国授课的时间,提高培训的系统性。同时尽可能的挖掘机会,在尊重人才的前提下,吸引中国的汉语志愿者留在泰国,长期从事汉语教学工作。

总之,在泰国汉语教师本土化的过程中,中国汉办需要提供更多稳定的“智力”型资源,以真正提高泰国的汉语教师水平,提高教师的职业成就感。要做到这一点,才能够真正的让泰国的汉语教师实现持续稳定的汉语教学,汉语教师变成一个泰国人人羡慕和愿意从事的职业,真正做到泰国汉语教育的本土化。

结语

一、 研究结论

本研究得出以下几个核心结论：

1、汉语本土化教师的定义应该更加全面系统的进行综合考虑，建议的定义为：泰国本土化汉语教师的含义是：有长期在泰国从事汉语教学工作的意愿、具备系统教授汉语知识和技能的能力、能够通过教授汉语的行为获得稳定收入、具有泰国国籍或具有中国国籍但长期定居泰国、未来三年内不会离开泰国的汉语教师。

2、UGS 模式是一种非常有效的支持汉语教师本土化培养的模式，这种方式在中国的教师培养当中已经广泛的推广使用，而在泰国的汉语教师本土化过程中，也非常需要这种模式的引入。

3、中国汉语教育服务机构在泰国汉语教师本土化的过程中具有非常重要的作用，在后续的泰国汉语教师本土化过程中，必须继续提供持续的资源支持，以保证泰国的汉语教师本土化进程持续推进。

二、 研究不足与展望

本研究针对泰国汉语教师本土化的现状和未来发展，基于调查数据而展开。在研究过程中，也存在一些不足。

首先，数据分析的深度还有待加强。由于研究者水平所限，并没有使用复杂的统计学方法对获得的数据进行更为系统的分析，只能基于现有的数据情况，进行描述性的统计分析。而本次调研获得的数据，也有可能在今后进一步引进更加系统的统计学研究方法后，提供更多的研究结论。

其次，由于本研究的时间所限，不能对所有被调研者进行配套的深入访谈，不能更加全面深刻的反映目前泰国汉语教师的实际现状，尤其在职业困惑方面，虽然本研究证明了泰国本土化教师在职业稳定性等方面具有一定的优势，但是对于调研发现的教师普遍存在兼职、对于薪酬满意程度有限等情况没有进一步深入研究，这也可以作为后续研究的重要方向。

第三，调研访谈的数量和层次还可以增加。

本次研究中，虽然对泰国主要的汉语教师主管机构进行了访谈，但是从泰国国家层面的研究还不足，调研对象中缺乏泰国和中国的高级官员，在研究中，顶层视角和顶层设计的思考揭示的还不明确，后续研究中可以进一步向更高级官员倾斜，以更清晰的揭示泰国本土教师培养中的顶层设计的实际观点与趋势。

致谢

万般皆下品，惟有读书高，人的一辈子要不断的学习，充实自己。我在泰国从事汉语教育工作已经十年，在这十年间，我清晰的看到了汉语教学在泰国的成长和壮大，因此我选择再一次提升自己，于 2016 年开始了在泰国华侨崇圣大学的博士研究生的学习。时光荏苒，三年的时间瞬间即逝，这三年在华侨崇圣大学学习岁月，这段经历以及我所有的老师和同学都将是我人生中最珍贵难忘的记忆。

我这里要感谢我的导师广西大学文学院李志艳教授，从我论文的选题、开题、论文框架的设计，以及文章内容的反复修改直至论文最后截稿，李志艳老师给予我极大的支持和帮助，在论文中的每一个章节，导师都认真严谨地提出指导意见。同时，还要感谢泰国教育部副次长杜丽娅女士 (Ms. Duriya Amatavivat) 基础教育委员会汉语办公室主任王晓新博士 (Ms. Anukul Kanchanasook)，民校教育委员会黄淑环处长 (Mrs. Sukkanit Piyawithayanon)，职业技术教育委员会汉语项目官员陈吉女士 (Ms. Chuenjit Oktun)，高等教育科学研究创新部汉语项目官员于达甘先生 (Mr. Yuttakan Suksom)，接受我的采访，为我的论文提供了重要的信息。

还要感谢华侨崇圣大学中国文化学院的刘丽芳院长、尹士伟副院长以及所有老师对我无私的帮助和指导，感谢我的家人在这三年来给我的大力支持和鼓励，让我能够安心的工作和学习，还有同学们对我的关心，你们的恩情我将永远铭记在心。我在日后的对外汉语教学工作中要向老师们学习，将传播中华文化、传授中华语言作为我人生永不卸载的责任。

参考文献

论著

- [1] 王鑫强, 张大均, 曾丽红, 师范生职业认同感的效能—价值双维核心模型的构建, 心理发展与教育, 2011
- [2] 魏淑华, 张大均, 教师职业认同的结构及测验量表的编制《第十二届全国心理学术会议论文摘要集》, 2009
- [3] 美杰弗里·A. 迈尔斯, 管理与组织研究必读的40个理论, 北京大学出版社, 2017年11月
- [4] 罗宾斯和贾奇, 组织行为学, 人民大学出版社, 2008年
- [5] 北京汉语国际推广中心等. 《国际汉语教育人才培养论丛》(第一辑), 北京大学出版社, 2008
- [6] [美] 唐纳德 A 舍恩, 等. 反映的实践者——专业工作者如何在行动中思考, 夏林清译. 北京: 教育科学出版社, 2007
- [7] 北京汉语国际推广中心等. 《国际汉语教育人才培养论丛》(第二辑), 北京大学出版社, 2011
- [8] 周聿峨. 东南亚华文教育, 暨南大学出版社, 1995
- [9] 靳希斌. 教师教育模式研究, 北京: 北京师范大学出版社, 2009
- [10] 张和生. 非汉语母语国家汉语教师素质与教师培训研究, 商务印书馆出版社, 2006
- [11] 张西平、柳若梅. 世界主要国家语言推广政策概览, 北京外语教师与研究出版社, 2008
- [12] 姜明宝. 汉语国际教育人才培养理论研究, 北京语言大学出版社, 2013

教育研究

- [1] 吴淳邦, 韩国中国语文学研究现况, 汉学研究通讯, 2007
- [2] 江傲霜、吴应辉. 泰国汉语教师志愿者教学适应能力探析, 华文教学与研究, 2012, 第1期
- [3] 李笑樱, 闫寒冰, 教师职业认同感的模型建构及量表编制《教师教育研究》, 2018
- [4] 魏淑华, 教师职业认同研究, 西南大学, 2008
- [5] 巴屏. 泰国华文教育现状, 泰国国家研究资助机构, 2007

- [6] 江傲霜、吴应辉. 泰国汉语教师志愿者教学适应能力探析, 华文教学与研究, 2012, 第 1 期
- [7] 陈飞, 李广. “同课异构”的范式建构与实践探索——基于教师教育创新东北实验区“有效教学”现场会的思考, 教学研究, 2014
- [8] 任立梅. 我国 T D S 教师教育模式现状、问题及改进——基于美国 P D S 发展学校的启示, 教育与教学研究, 2011. 9
- [9] 刘益春, 李广, 高夯. “U-G-S”教师教育模式建构研究——基于教师教育创新东北实验区建设的实践与思考, 教师教育研究, 2013

期刊论文

- [1] 李东伟, 吴应辉, 国际汉语教师人才培养状况报告 (2015—2016), 辽宁师范大学学报 (社会科学版), 2019. 01
- [2] 余梦, 哥伦比亚国立大学初级汉语综合课课堂观察报告, 科教文汇, 2009. 1
- [3] 倪金盛. 泰国汉语教育发展问题与对策, 《学周刊》, 2015, 第 2 期
- [4] 徐文娟、丁米. 泰国汉语师资队伍面临的问题及原因分析, 《素质教育论坛》, 2011, 第 11 期
- [5] 陈艳艺. 泰国汉语师资现状及对策研究, 《东南亚纵横》, 2013, 第 8 期
- [6] 苏旭明. 探究泰国素叻他尼府 5 所高中汉语文化教学的问题与对策, 《教学研究》, 2016, 第 3 期
- [7] 林浩业. 浅谈泰国汉语教学现状及其对汉语教师的要求, 《湖北广播电视大学学报》2007, 第 11 期
- [8] 黄汉坤. 泰国高校泰籍汉语教师及汉语教学现状, 《暨南大学华文学院学报》, 2005, 第 3 期
- [9] 徐武林. 泰国高校泰籍汉语教师现状及研究, 《中国石油大学学报》社会科学版, 2009, 第 5 期
- [10] 董玉琦, 刘益春, 高夯. “U-G-S”: 教师教育新模式的设计与实施, 东北师范大学学报 (哲学社会科学版), 2012. 6
- [11] 郑婷. 本土化中小学汉语教师培养模式探析——以泰国师范生为例, 《教育与教学》, 2012, 第 22 期
- [12] 吴建平. 泰国汉语教育与汉语推广现状、问题及对策, 《集美大学学报》, 2012, 第 2 期
- [13] 黄汉冲. 泰国高校泰籍汉语教师及汉语教学现状, 《暨南大学华文学院学报》, 2005, 第 3 期

- [14] 许志惠.《泰国北部华文教育的现状与前瞻》,《华侨大学学报》,2008,第3期
- [15] 张艳萍.东南亚汉语教师短期强化培训模式探究《云南师范大学学报》,2009,第1期
- [16] 董玉琦.“U-G-S”教师教育新模型的设计与实施,《东北师大学报》,2012,第6期
- [17] 刘益春.“U-G-S”教师教育新模型的探索,《中国大学教学》,2015,第3期
- [18] 曾碧、马骊.基于UGS模式下的卓越教师培养策略,《廊坊师范学院学报》,2015,第3期
- [19] 郭熙.关于华文教学当地化的若干问题,《世界汉语教学》,2008,第2期
- [20] 王振来.韩国高中汉语教师培训情况介绍及思考-以韩国京畿道为例,《云南师范大学学报》,2006,第5期
- [21] 焦毓梅、于鹏.韩国汉语教育现状分析及发展前瞻,《长江学术》,2010,第3期
- [22] 刁世兰.韩国汉语教学的现状及发展对策-以济州汉拿大学为例,《合肥学院学报》,2011,第6期
- [23] 阎建璋、郭赟嘉.师范院校“大学-政府-学校”人才培养模式研究-基于山西师范大学的实践探索,《中国高教研究》,2013,第8期
- [24] 饶勤.基于模块理论的非汉语母语国家汉语教师培训课程设计与实践,《汉语教学学刊》,2007
- [25] 吴慧、沈郁文.基于行动研究的非汉语母语国家汉语教师培养模式探讨,《上饶师范学院学报》,2008,第4期
- [26] 付继楼.非汉语母语国家汉语兼职教师培训模式新探,《云南师范大学学报》,2006,第5期
- [27] 贾益民.海外华文教学的若干问题,《语言文字应用》,2007,第3期
- [28] 李谋.泰国华文教育的现状与前瞻,《南洋问题研究》,2005,第3期
- [29] 王添淼.文化定势与文化传播——国际汉语教师的认知困境,《中国文化研究》,2011,第3期
- [30] 李广.建构“U-G-S”教师教育模式,中国教育报,2013
- [31] 宛新政.孔子学院与海外汉语师资的本土化建设,《云南大学学报》,2009,1
- [32] 陈艳艺.泰国汉语师资现状及对策研究,《东南亚纵横》,2013,第8期
- [33] 于逢春.学术评价机制与教育体制,《社会科学论坛》,2009,第4期上

- [34] 徐文娟、丁米. 泰国汉语师资队伍面临的问题及原因分析,《素质教育论坛》, 2011, 第 11 期
- [35] 林浩业. 浅谈泰国汉语教学现状及其对汉语教师的要求,《湖北广播电视大学学报》, 2007, 第 11 期
- [36] 郑婷. 本土化中小学汉语教师培养模式探析——以泰国师范生为例,《教育与教学》, 2012, 第 22 期
- [37] 李宝贵, 陈如芳. 泰国东北地区高校本土汉语教师现状调查与分析,《沈阳师范大学学报》, 2017, 第 1 期
- [38] 吴应辉、央青、梁宇、李志凌等. 泰国汉语传播模式值得世界借鉴-泰国汉语快速传播模式及其对汉语国际传播的启示,《汉语国际传播研究》, 2012
- [39] 黄明媚. 泰国东北部高校汉语专业调查报告,《汉语国际传播研究》, 2008
- [40] 冯忠芳. 泰国高校汉语教育专业课程设置研究,《汉语国际传播研究》, 2008

博士、硕士论文

- [1] 郝琳琳. 泰国北部地区高校汉语教学现状及质量控制研究, 暨南大学硕士论文, 2011
- [2] 王悦. 泰国信达学校汉语教学现状研究, 湖南师范大学硕士论文, 2014
- [3] 丁米. 泰国大学汉语课程教学改革研究, 华东师范大学博士论文, 2011
- [4] 方雪. 泰国汉语教学与汉语推广研究, 山东大学硕士论文, 2008
- [5] 韦丽娟. 泰国汉语教学政策及其实施研究, 华东师范大学博士论文, 2012
- [6] 杨静. 泰国县级高中汉语教学的情况调查及建议, 山西师范大学硕士论文, 2014
- [7] 冯忠芳. 泰国中小学本土汉语教师发展的历时考察与标准研究, 中央民族大学博士论文, 2011
- [8] 杨旄. 泰国汉语教学“本土化”研究: 教材、教师与交际, 苏州大学硕士论文, 2014
- [9] 向烜纬. 泰国师范类大学本土汉语师资培养研究, 山东大学硕士论, 2010
- [10] 陈秀珍. 泰国汉语教学现状及展望, 河北师范大学硕士论文, 2011
- [11] 汪琼. 泰国华侨崇圣大学汉语教育调查与研究, 广西大学硕士论文, 2013
- [12] 贺美玲. “U-G-S” 协同的卓越中小学教师培养模式研究, 江苏大学硕士论文, 2015
- [13] 范氏红玉. 从越南商业大学看越南高校汉语教学现状, 广西民族大学硕士论文, 2011

- [14] 代玉翠. 韩国中学汉语师资培训调查分析, 山东大学硕士学位论文, 2015
- [15] 李荣范. 韩国高中汉语教学情况考察-以全罗北道高中为样本, 山东师范大学硕士学位论文, 2011
- [16] 叶婷婷. 马来西亚高校汉语作为二语教学发展研究, 中央民族大学博士论文, 2011
- [17] 吴璨光. 印尼华文教育本科院校教师管理初探——以亚洲国际友好学院为例, 华南师范大学硕士学位论文, 2012
- [18] 谢廷婷. 汉语国际推广中本土汉语教师的培养研究, 重庆师范大学硕士学位论文, 2014
- [19] 荀舒婷. 印尼汉语师范院校的汉语教学现状调查与对策研究, 广东外语外贸大学硕士学位论文, 2013
- [20] 向烜纬. 泰国师范类大学本土汉语师资培养研究, 山东大学硕士学位论文, 2010
- [21] 闫雪. 综合教学法在泰国中学汉语教学中的应用, 中央民族大学硕士学位论文, 2012

相关资料

- [1] 三石初雄. 如何融合学科教育与教职教育——以东北师大“教师教育创新东北实验区”考察和东京学艺大学实例为基础(研讨会报告资料), 2012.9

相关政策

- [1] 国务院关于加强教师队伍建设的意见(国发〔2012〕41号), 国务院办公厅, 2012

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	MISS ZHANG FAN (张帆)
วัน เดือน ปีเกิด	13 กุมภาพันธ์ 2529
ที่อยู่ปัจจุบัน	119/29 หมู่บ้านเดอะแกรนด์ ถนนพระราม 2 ตำบลพันท้ายนรสิงห์ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร 74000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547 – 2551	นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยเทียนจิน นอร์มอล
พ.ศ. 2555 – 2557	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ คณะภาษาและวัฒนธรรมจีน (การสอนภาษาจีน)
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2551 – 2552	ครูสอนภาษาจีน โรงเรียนฉัตรวิทยา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2552 – 2554	ผู้รับผิดชอบห้องเรียนขงจื้อ โรงเรียนสีนหมิน จังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ. 2554 – 2556	ครูใหญ่ฝ่ายจีน โรงเรียนสามชัยวิเทศศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร
พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน	ผู้เชี่ยวชาญชาวจีน สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร